



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

El liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 0099

Óscar Miró Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Rosa Maria Moreno Aranda (ORCID: 0000-0002-5188-6097)

ASESOR:

Dr. Segundo Pérez Saavedra (pHd) (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, a mi madre, y a mi familia
quienes con mucho sacrificio me
brindan su apoyo incondicional y
son el motor que me impulsa a
desarrollarme día a día

Agradecimiento

Hago extensivo mi agradecimiento a Dios, a la Universidad César Vallejo, a mis compañeros del Aula 616 B y a todos los docentes de la escuela de Posgrado de Maestría administración de la educación; en especial al Dr. Segundo Pérez Saavedra, quien ha sido un bastón importante en mi formación profesional durante el proceso de desarrollo de la tesis y por formar parte de mi actualización profesional.

Declaración de autenticidad

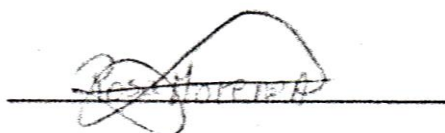
Yo, Rosa María Moreno Aranda, estudiante de la Maestría en administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima – Norte, promoción 2012-I, aula 616, identificado con DNI: 40526176 con la tesis titulada El Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa 0099 "Óscar Miró Quesada de la Guerra", Cercado de Lima-año 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 13 de junio del 2018.



Br. Rosa Maria Moreno Aranda

DNI. N° 40526176

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el título de Magíster en administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra disposición la presente Tesis titulada: El liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018.

El cual consta de seis capítulos: en el Capítulo Primero se desarrolla la introducción; En el Capítulo II se brinda una explicación del Marco Metodológico; en el Capítulo III, se muestran los resultados. Al final se exponen las discusiones y conclusiones, las sugerencias del caso, además de la bibliografía y los anexos.

El estudio se ajusta a las exigencias establecidas para toda investigación científica, pero mucho agradeceré las críticas y sugerencias, que reforzaran y me enseñaran que nada está concluido y que es, solo un grano de arena en la inmensidad del conocimiento al cual espero aportar con humildad y sencillez en la medida de lo posible, por lo que señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

| | |
|--|------|
| Caratula | I |
| Página de jurados | li |
| Dedicatoria | lii |
| Agradecimiento | lv |
| Declaratoria de autenticidad | V |
| Presentación | Vi |
| Índice | Vii |
| Índice de tablas | lx |
| Índice de Figuras | Xi |
| Resumen | Xii |
| Abstract | Xiii |
| I. Introducción | |
| 1.1. Realidad problemática | 15 |
| 1.2. Trabajos previos: Internacionales, nacionales | 17 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 20 |
| 1.4. Formulación del problema | 39 |
| 1.5. Justificación | 40 |
| 1.6. Hipótesis | 42 |
| 1.7. Objetivos | 42 |
| II. Método | |
| 2.1. diseño de investigación, metodología, Tipo de estudio | 45 |
| 2.2. Variable, operacionalización de las variables | 46 |
| 2.3. Población, muestra | 49 |
| 2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 49 |

| | |
|---|----|
| 2.7. Validez y confiabilidad | 50 |
| 2.8.Método de análisis de datos | 54 |
| 2.9. Aspectos éticos | 55 |
| III. Resultado | |
| 3.1. Análisis descriptivo | 57 |
| 3.2.Análisis inferencial | 66 |
| IV.Discusión | |
| 4.1. Discusión | 73 |
| V. Conclusiones | |
| Conclusión | 78 |
| VI. Recomendaciones | |
| Recomendaciones | 80 |
| V.Referencias | |
| Referencias | 82 |
| VIII.Anexos | |
| Anexo 1. Artículo científico | |
| Anexo 2. Matriz de consistencia | |
| Anexo 3. Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico | |
| Anexo 4. Cuestionario para medir el desempeño docente | |
| Anexo 5. Base de datos para la prueba piloto | |
| Anexo 6. Base de datos para la prueba estadística inferencial | |
| Anexo 7. Certificado de validación del instrumento | |
| Anexo 8. Consentimiento de la institución | |
| Anexo 9. Acta de aprobación de originalidad de tesis | |
| Anexo 10. Turnitín | |

Anexo 11. Autorización para la publicación electrónica de tesis

Anexo 12. Autorización de la versión final de trabajo de investigación

Índice de tablas

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Matriz de Operacionalización de Liderazgo pedagógico | 47 |
| Tabla 2 | Matriz de Operacionalización de desempeño docente | 48 |
| Tabla 3 | Muestra de Población | 49 |
| Tabla 4 | Validez de contenido de juicio de expertos del cuestionario control de interno | 50 |
| Tabla 5 | Ficha técnica de liderazgo pedagógico | 51 |
| Tabla 6 | Análisis de confiabilidad de la Escala de Liderazgo pedagógico | 52 |
| Tabla 7 | Validez de contenido de juicio de expertos del cuestionario Desempeño docente | 52 |
| Tabla 8 | Ficha Técnica de Desempeño docente | 53 |
| Tabla 9 | Análisis de confiabilidad de la Escala de Desempeño docente | 53 |
| Tabla 10 | Escala de correlación según rango de valores del Rho de Spearman | 54 |
| Tabla 11 | Distribución de frecuencia de variable liderazgo pedagógico | 57 |
| Tabla 12 | Distribución de frecuencia de la dimensión metas expectativas | 58 |
| Tabla 13 | Distribución de frecuencia de la dimensión asignación de recursos | 59 |
| Tabla 14 | Distribución de frecuencia de la dimensión planificación evaluación | 60 |
| Tabla 15 | Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo profesional | 61 |
| Tabla 16 | Distribución de frecuencia de la variable Desempeño Docente | 62 |

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 17 | Distribución de frecuencia de la dimensión pedagógico | 63 |
| Tabla 18 | Distribución de frecuencia de la dimensión cultural | 64 |
| Tabla 19 | Distribución de frecuencia de la dimensión política | 65 |
| Tabla 20 | Relación no paramétrica Rho de Spearman entre El liderazgo pedagógico y desempeño docente | 66 |
| Tabla 21 | Relación no paramétrica Rho de Spearman entre El liderazgo pedagógico y la pedagógico | 68 |
| Tabla 22 | Relación no paramétrica Rho de Spearman entre liderazgo pedagógico y la cultura | 69 |
| Tabla 23 | Relación no paramétrica Rho de Spearman entre liderazgo pedagógico y la político | 70 |

Índice de figuras

| | | |
|-----------|--|----|
| Figura 1 | Diseño de investigación | 45 |
| Figura 2 | Niveles de la variable liderazgo pedagógico | 57 |
| Figura 3 | Niveles de la dimensión metas expectativa | 58 |
| Figura 4 | Niveles de la dimensión asignación de recurso | 59 |
| Figura 5 | Niveles de la dimensión planificación Evaluación | 60 |
| Figura 6 | Niveles de la dimensión desarrollo Profesional | 61 |
| Figura 7 | Niveles de la variable Desempeño docente | 62 |
| Figura 8 | Niveles de la dimensión pedagógica | 63 |
| Figura 9 | Niveles de la dimensión cultural | 64 |
| Figura 10 | Niveles de la dimensión política | 65 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018. Así como dar la respuesta a la hipótesis planteada de la existencia de la relación significativa entre las dos variables.

La investigación fue de tipo básica, correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la población estuvo conformada por 79 docentes de la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018. Se aplicaron dos instrumentos para recolectar los datos, estos instrumentos fueron validados por tres expertos.

Los resultados obtenidos después del análisis de datos nos indica que existe una relación directa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente y esto se demuestra con el resultado estadístico correspondiente ($Rho=0,572^{**}$). Otros hallazgos importantes que existe la correlación directa, positiva y estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógico ($Rho=0,513^{**}$). entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultura ($Rho=0,527^{**}$). Entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política ($Rho=0,522^{**}$).

Palabras claves: liderazgo pedagógico, desempeño docente.

Abstract

The main objective of this research was to: Determine the relationship between pedagogical leadership and teaching performance in the educational institution N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018. As well as giving the answer to the proposed hypothesis of the existence of the significant relationship between the two variables.

The research was basic, correlational with a quantitative approach, non-experimental design; the population was composed of 79 teachers from the educational institution N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra - Car del Lima, 2018. Two instruments were applied to collect the data; these instruments were validated by three experts.

The results obtained after the data analysis indicate that there is a direct relationship between pedagogical leadership and teaching performance and this is demonstrated with the corresponding statistical result ($Rho = 0,572^{**}$). Other important findings include the direct, positive and statistically significant correlation between pedagogical leadership and the pedagogical dimension ($Rho = 0,517^{**}$). Between pedagogical leadership and the culture dimension ($Rho = 0,527^{**}$). Between pedagogical leadership and the political dimension ($Rho = 0,522^{**}$).

Keywords: pedagogical leadership, teaching performance.

I. Introducción

Realidad problemática

A nivel mundial ha permitido perfeccionar el desempeño y liderazgo en la institución educativa

Los directores deben desarrollar estrategias de cómo mejorar y potenciar que cada docente logre los objetivos trazados en el aula, para que puedan realizar mejor su función, y así haya buenos profesionales que se identifique con la escuela. El éxito corre donde hay exigencias y demandas por parte de la sociedad, en un tiempo muy cambiante que conlleva a mejorar y alcanzar los objetivos y la calidad educativa en las organizaciones. El liderazgo pedagógico brinda un elemento esencial dentro de la organización en las instituciones educativas.

Los desafíos son muy enormes y a la vez el mundo tiene que superar todos estos enfrentamientos en el ámbito de la educación, adquiriendo y desarrollando en los demás países un nivel de calidad óptima a través de las organizaciones y sociedades. El impacto es imprescindible y a la vez genera momentos absolutos de suma certeza, en el cual las comunidades e instituciones privadas y en casa han puesto demasiado esmero a estos cambios.

La Unesco (2005) indicó:

Los profesores que viven en los diferentes países de Latinoamérica, y de acuerdo a los diversos estudios, muestra que el docente es un factor importante para la educación de los alumnos, con el objetivo de perfeccionar su capacidad de enseñanza y ver que las instituciones educativas realicen mejoras en su gestión educativa. Los educadores si bien no hay la posibilidad de cambios, el director y los profesores deben de desatar eso no de crítica, y así haya un buen ambiente educativo. Se deben de desarrollar estrategias para resolver los problemas e inconvenientes a través de las causas, utilizando estratégicamente una transformación en la educación desde los inicios. (p.81)

La educación demanda en nuestro país varias necesidades, planteando en la actualidad retos y desafíos, de una forma efectiva y coherente, priorizándolos y uso y requerimientos para poder iniciar las mejoras en las funciones educativas y los diversos procesos de transformación mediante su organización, dinamismo y estructura, estos resultados permitirán mejorar los aprendizajes en la sociedad y en sus estudiantes. La constitución permite una iniciativa descentralizada que constituye un mejor sistema educativo a nivel nacional. (Minedu, 2005) la situación de tecos de esto ubica en las instituciones educativas diversos casos en los cuales se ha podido percibir carencias y dificultades, manifestando en los educandos un escaso nivel de aprendizaje y permitiendo una contribución de manera integral en su formación, ameritando una acción severa a través de las urgentes impulsadas según la función a quien le corresponde.

El papel del director y los docentes, como agente de la educación constituye la piedra angular para hacer transformaciones significativas en la progreso de la eficacia pedagógica y con ello el progreso de nuestra sociedad. Es por eso que para la mejora de la eficacia formativa van a desarrollar aptitud, entrega y tener liderazgo para con la sociedad educativa.

Diversos países ponen en manifiesto que ser líder marca una valiosa diferencia en la eficacia en los estudiantes, el liderazgo se manifiesta en los diversos países y se mide a través de la calidad de aprendizaje en los educandos. Debe ser conveniente realizar una reforma en la gestión educativa que conlleva a la evaluación de los directores y contratación de los nuevos directivos capaces de gerencia una institución educativa con liderazgo pedagógico y que sea capaz de llevar a la I.E para lograr favorecer un mejor clima en el ambiente de aprendizaje.

Se puedo observar hoy en día a nivel local que las denuncias a los directivos de las entidades formativas, muchos son los aspectos en los cuales son involucrados en acto de corrupción, autoritarismo, falta de resiliencia, totalitarismo, burocrático, insensibilidad, conformismo para mejorar y capacitarse.

la falta de liderazgo del director genera en los docentes apatía en los trabajos , desgano para innovar , conformismo, rebeldía , divisiones incumplimiento de funciones ante esta situación la Ugel debe de supervisar para generar mejoras en la gestión del directivo y para que aprendan nuevas herramientas que ayuden a

realizar una gestión con liderazgo en un ambiente y clima favorable con una gestión de recursos que involucren a los agentes de la educación ; o cuando se comenta que es difícil cuanto a los niveles mediante las influencias que permiten mejorar la comprensión y la preocupación de distintos problemas, necesitando la participación en las sesiones metodológicas. Otro punto a tomar en cuenta son las directivas institucionales las cuales varían muy bruscamente, ello nos lleva a cruce de opiniones de los directivos, docentes y administrativos, lo que debilita las relaciones interpersonales en la institución educativa. Todo lo descrito anteriormente me motiva a presentar esta investigación.

Es por ello que se ha considerado la importancia de realizar una la relación de las variables en la presente investigación.

1.1 Trabajos Previos

Internacionales

La presente investigación internacional guarda relación con el trabajo de indagación y tenemos:

De la Ace (2017), en la tesis *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador 2017*. El objetivo de la presente investigación es establecer una concordancia entre las dos variables, el cual se fundamenta por la muestra tomada de la institución educativa Nueva Aurora, utilizando 80 educadores. Se utilizó la técnica de encuesta, procesando la información a través del programa estadístico para realizar la correlación y el análisis descriptivo, obteniendo un resultado de 0,78 a través de la prueba de errores del, y un nivel de significancia de 0,0, por tanto se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

Montenegro (2014) realizó la tesis titulada la evaluación y el desempeño del educador, Colombia. La realización tiene por objetivo de realizar las evaluaciones programadas en la institución educativa a través de su calidad y desempeño mediante los educadores. Respetándose los criterios metodológicos enfocados en desarrollar un diseño experimental y cuantitativa. Constituido por 176 educadores que han sido seleccionados y evaluados para su análisis en la investigación. Concluyéndose que hay un valioso nivel de desempeño por parte de los educadores en más de un 50% a razón se ha podido afirmar y considerar que se acepta la hipótesis alterna de acción en favor de la calidad y el éxito en la educación.

Aravena (2014), en la tesis *Relación entre estilos de liderazgo educativo y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes Chile 2014*, se proyectó a fin de lograr el objetivo de encontrar la relación entre la variable el liderazgo educativo y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes 2014. Esta investigación se ha elaborado y tiene un proyecto descriptivo, correlacional de corte transversal. Para el logro del objetivo tomó como instrumento una encuesta y aplicó a 50 docentes del Colegio Cordillera de los Andes, luego de obtener los resultados llegó a la siguiente conclusión: halló una alta correlación (Rho de Spearman=0,800) entre el liderazgo educativo y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes 2014.

Montes (2014) en la tesis titulada *El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia*, efectuó una investigación el cual logra obtener el grado de magister en el Centro Chihuahuense de Postgrado, México. Esto hace que toda averiguación de como los directivos van mejorando en el proceso de liderazgo y su dominio en el propósito didáctico desde el pensamientos pedagógico. Razón a la sistemática, desarrollando un eficacia correlacional y se enfoca cuantitativamente la investigación. La población de de investigación estaba conformada por 95 directores de la ciudad de Ojinaga – Chihuahua, selectos de manera no probabilística intencional. Se utilizó la técnica de la encuesta y un cuestionario para medir ambas variables relacionadas de acuerdo a la metodología propuesta. Los resultados descriptivos señalaron que el

liderazgo de los directivos se encuentra en su mayoría en un nivel regular con un 49%, en un nivel alto con un 30% y en un nivel bajo un 21%. Respecto al análisis inferencial el estudio concluyó la aceptación de la hipótesis que corresponde a la relación de las variables en más de un 60%, quedando demostrado con el estadístico de correlación de Rho Spearman.

Nacionales

Lecaros (2017), desarrolló la investigación sobre El desempeño y liderazgo de la pedagogía en el educador de la institución educativa perteneciente en el distrito Agustino, para ello se utilizó un diseño de estudio correlacional, de tipo básica y enfoque cuantitativo, con una muestra de estudio de 63 docentes, a los cuales se les aplicó un cuestionario de escala tipo ordinal. Los resultados obtenidos señalaron que: Se encuentra conformado por tres y educadores, para poder medir la relación de las variables, obteniendo según el análisis estadístico de 0,76 mediante la prueba de rho Spearman. A través de las evaluaciones y una coordinación previa se ha podido percibir la participación y promoción a través del coeficiente, garantizando un entorno e inclusión educativa a través de su orden y dedicación.

Rojas (2015), en su tesis *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín – Perú*, el objetivo de la investigación y de poder determinar las variables, utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, de tipo no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 139 profesores de las Instituciones Educativas San José, Juan Máximo Villar y Sagrado Corazón de Jesús, tomando como muestra probabilística a 102 docentes a quienes se aplicó un cuestionario de 28 ítems para la variable liderazgo pedagógico y de 40 ítems para la variable desempeño docente. Los resultados con un nivel de significancia de 0,000 el cual indican que existe relación entre las variables pertenecientes a nivel secundario entre el desempeño y liderazgo pedagógico.

Chaulco (2016) realizó una tesis titulada El desempeño y liderazgo del educador en el Valle de Andahuaylas. La investigación que se ha realizado con tan de educadores, estudiantes y directores, aplicándose los instrumentos como técnica de investigación. La metodología que se ha realizado se basa en un diseño correlacionar, permitiendo corroborar la relación de las variables de estudio. Se determinó el predominio y la consideración de la autoridad por parte del director hacia los educadores, por consiguiente, se fundamenta la importancia y preocupación de las consecuencias en la personal del director hacia su plana docente.

Bevilacqua y Huamán (2014) para obtener el grado de magister en educación con mención en docencia y gestión educativa, en la universidad cesar vallejo-Perú realiza la investigación *liderazgo directivo y el desempeño docente de la Red N° 3 ugel 7 del distrito de San Luis-Lima, Perú-2014*, cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la Red N° 3 ugel 7 del distrito de San Luis-Lima, Perú en el año 2014”, es de tipo de investigación descriptivo- correlacionar, emplea un diseño no experimental, transversal, empleándose como instrumento un cuestionario, la cual se ejecutó en una muestra conformada por el personal de 13 centros educativo de la ugel 07-del distrito de San Luis-Lima(13 Directores y 91 Docentes), según los resultados estadísticos se determinó que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la Red N° 3 ugel 7 del distrito de San Luis-Lima, Perú-2013, que permitió concluir con un p valor hallado menor que 0.05.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

Liderazgo pedagógico

Bolívar (2010) nos dice que “ejercer una gran influencia en la mejora de la educación, en el cual se distribuye y se comparten; liderazgo del educador y las sociedades profesionales de la enseñanza”. (p.16)

Minedu (2013) en el fascículo de gestión para el aprendizaje manifiesta que: “El líder es el que dirige y conduce al grupo hacia los logros y fines trazadas en el mejoramiento del sistema de saberes en los educandos” Un guía es alguien que dirige y direcciona al grupo hacia el camino del éxito, (p.32)

Las acciones que han permite mejorar el nivel de aprendizaje es a causa de liderazgo pedagógico en favor de los educandos, permitiendo lograr las metas y acuerdos estandarizados en favor de la institución educativa y de las acciones realizadas por la comunidad. Al respecto Minedu (2013) sostiene:

La educación debe de partir desde la gestión del director y este debe de dirigir a la institución educativa con liderazgo pedagógico y no solo administrativo ya que hasta ahora los directores se encargan de la parte administrativa de la institución dejando de lado el valor fundamental que es el aprendizaje de los estudiantes y allí es donde deben dirigirse los mayores esfuerzos (p.27).

El director como líder pedagógico debe de ser el modelo para los docentes, para que haya un cambio y así tener una educación de calidad hacia la enseñanza de los alumnos y no solo administrar la gestión.

Murillo (2006, citado por MINEDU, 2014) nos dice que las labores pedagógicas, encaminan los trabajos existentes y las metas alternas ante las condiciones de las ilusiones en poder mejorar las prácticas en favor de la educación a través de los educadores”. (p.14)

Las estructuras ejercen implicancias para favorecer en las aulas de clase el nivel de aprendizaje que implica los rediseños institucionales a través de la pedagogía, crear condiciones para apoyar la enseñanza efectiva, acompañando, motivando la acción de la labor docente, por ejemplo, ante la situación de rezago de un grupo de alumnos, el líder debe investigar y establecer estrategias para poder brindar atención especial sin descuidar por ello el avance de un grupo como un todo.

Para Lithwood (2009, citado por Minedu, 2014) el liderazgo pedagógico se define a la acción de congregar e influir a nuevos para lograr los objetivos deseados que se quieren en los educandos” (p.13).

La responsabilidad recae en el director, cargo que se ejercen para poder mejorar y comprometerse en el bien común de la institución a través de mejorar la calidad de una forma responsable para ello debe tener la capacidad de motivar, involucrar a su personal en la participación constante y permanente en mejorar y dirigir la institución educativa. El director como líder pedagógico debe tener la capacidad de desarrollar un plan, explicarlos a los docentes, entusiasmarlo para que ayuden a sensibilizar los objetivos propuesto necesarios para eliminar el rezago escolar y también para elevar el beneficio de enseñanza.

Anderson (2010, citado por Rodrigo, 2011), manifestaron:

El liderazgo pedagógico educativo cumple un relación importante en las acciones de la mejora de la calidad en el cual los docentes se perfeccionan para el aprendizaje de los alumnos y así puedan lograr un impacto de transformación y cambio en las escuelas. El liderazgo pedagógico propicia la mejora en la calidad educativa a través de las actividades de los docentes, logrando un aprendizaje eficaz en los estudiantes, (p.257)

Por otro lado, Elmore (2005) manifestó:

En la acción que permite obtener resultados e incrementar la calidad de la enseñanza que se ofrecen es mediante el logro de acción como es el aprendizaje y liderazgo que puedan alcanzar los educandos. Estos hechos se resuelven cotidianamente a través de la supervisión de equipos directivos y acorde a las demandas que se propone en la investigación. (p.21)

El liderazgo debe estar basado en dirigir el equipo hacia el logro del aprendizaje, no solo a resolver asuntos cotidianos de la gestión propiamente dicha, es decir, debe ir más allá de solo administrar sino de empoderar a los docentes hacia el logro de las metas educativas.

Según Goleman (1999), las personas son líderes; despiertan el interés en la en los objetivos trazados, desarrolla sus actividades de acuerdo a la realidad de la escuela. Orientando el desempeño de otros para el mejoramiento de la educación con responsabilidad, motivando y guiando para que cumplan mejor su función docente. (p. 228)

De esta concepción de liderazgo se podría inferir que un líder estimula la imaginación de las damas y la inspira para que avance en la dirección deseada; es decir, se necesita más que un simple poder de motivar y conducir.

Modelos de liderazgo

Liderazgo instruccional

Según Edmonds, Purkey y Smith (citados por Maureira, Moforte y Gonzales 2014) señalaron que:

El liderazgo se ha originado en la transcendencia de la eficacia del educando en el cumplimiento extraordinario de la educación. Para ser líder hay que trazarse metas que conlleven a la mejora de la calidad educativa, se debe inspeccionar y retroalimentar la enseñanza educativa para que haya en la escuela un buen clima institucional, es importante conocer para profundizar más muestras de actividad del educando, amoldado en la estructura y visión de la escuela, (p.34)

Cabe señalar los líderes con estas particularidades se diferencian de otros con las cuales laboran. Los docentes con liderazgo instructivo realiza su trabajo con excelencia y participan sus conocimientos a sus compañeros para igualarlos, es por eso que comparten sus experiencias para optimar el aprendizaje profesional en conjunto, entre ellos se apoyan y crean confianza para acoplarse en la escuela, para que puedan realizar con aptitud la labores escolares, son líderes dinámicos , motivadores hacia el beneficio de la mejora , los educativos altamente eficaces crean espacios para que puedan laborar en unión y ayudarse entre ellos compartiendo la cultura y la misma visión educativa.

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional tiene por objetivo mejorar el progreso y desarrollo de las personas con las que trabajan.

La identificación de los valores comprende la obtención de una visión, delegando poder y efecto en un largo plazo.

Liderazgo transaccional

Las teorías transaccionales según el comportamiento de los seguidores, sirve de motivación, conocimiento y desempeño. Perspectiva del liderazgo sobre el seguidor, en el poder realizar la búsqueda de los acuerdos y reglas. El liderazgo ha permitido los intercambios y transformaciones en el proceso de la toma de tiempo que están integrados en un grupo de individuos. Desplegando en sus seguidores una contribución por densa a este propósito, para poder mejorar los alcances y deseo del seguidor mediante la confianza manifestada a través de sus seguidores.

Por tanto, el liderazgo transformacional y transaccional hacen que el ser humano tienda a preocuparse en mejorar sus medios generosos y profesional, el cual el líder que combina los dos tipos de liderazgo desarrollan un liderazgo con perfección para poder realizar la adaptación según la situación, necesidad y motivación contextual. El líder es aquel que desarrolla su esencia interior por su empatía, dinamismo y socialización con el equipo, manteniendo siempre esas ganas de superación todo lo que se proyectan para llegar al cambio que se quiere para la organización formativa con el objetivo de mejorar la calidad educativa.

Bass (citado por Melim, 2015) el liderazgo no es aquel que se prescinden de manera simultánea, es decir las implicancias son sometidas a situaciones o momentos en tiempos diferentes en el que se ejerce el poder. Indicó:

La eficacia de liderazgo será dentro de la organización a través de sus dos tipos, señalando cambio y evolución de una forma eficaz ante ambientes turbulentos. (p. 25)

Liderazgo escolar

La repercusión del liderazgo en la organización, demanda medidas de avanzada, haciendo una reflexión en el ambiente de los educandos para mejorar la investigación de campo y su evolución.

Maureira y González (2014), manifestaron:

Es muy importante liderazgo escolar porque permite atribuir conocimiento sobre el rol y los estilos que quien el director, a través de la actualidad existen perspectivas que se focalizan en las experiencias de liderazgo en las diferentes instituciones educativas a través de la participación para tomar mejores decisiones, desarrollando y mejorando la integración educativa. (p.38).

Lorenzo (2006), indicó:

Dirigir un centro de formación a través de liderazgo no es primordial, el director puede ser líder o no en diferentes instituciones. Es prescindible estos cambios para poder ejercer en los educandos y sus compañeros la función de la importancia de lo que es ser un buen punto los recursos que son gestionados en la organización son muy complejos y serán a través de las organizaciones que tienen un buen ejecutivo. (p. 373)

Robinson (2008, citado por Pareja y Lorenzo 2013), manifestaron:

La mejora y eficacia en las instituciones, han permitido un rol importante en el desempeño de liderazgo en las instituciones y organización, que han permitido obtener resultados óptimos y a la vez influyentes en las prácticas de los educadores. Este impacto ha sido influenciado en las condiciones que ejercen el líder en la enseñanza de calidad en las instituciones educativas. (p.34)

La necesidad de los estándares para poder mejorar el aprendizaje lanza, aseguran el éxito túbulo en favor de los educandos a través de las instituciones educativas. (OCDE, 2010). Estos propósitos en marca la mejora de resultado en

función de su capacidad y motivación, efectuado por los educadores en ambientes que permite que puedan realizar su trabajo. Constituyendo este marco pedagógico en mejorar la calidad de los procesos organizacionales formativos.

Dimensiones del liderazgo pedagógico

Según Bolívar (2010) las dimensiones que proponen para el liderazgo educativo son:

Dimensión: Expectativa y meta

Es importante establecer la comunicación para poder hacer medibles en el aula, proceso que va involucrado a los educadores en poder conseguir un consenso claro a través de las metas expuestas en favor de la educación:

Metas claras para que puedan cumplir con un buen desempeño laboral, ante las exigencias de la sociedad en el cual los docentes se sientan satisfecho y puedan disfrutar de su trabajo, sin la necesidad de que se sientan controlados.

Según cavilli (2006) considera los siguientes:

Las estrategias brindan un soporte, en el aspecto emocional y pedagógico, para poder enfatizar las prácticas en la comunidad a través de los educadores para poder incrementar el nivel de aprendizaje en los educandos. (p.22)

El desarrollo va acompañado a través del diálogo y las técnicas que permitan reflexionar al educador sobre su gestión y participación en la institución educativa.

Dimensión: Asignación de recursos

Según Bolívar (2010) Las prioridades en marca la claridad de los recursos y su enfoque coherente para la obtención de red. Y mejorar el nivel de los educandos en las instrucciones educativas. (p.37)

La articulación y los procesos son necesarios para poder lograr alcanzar las metas trazadas al inicio del año, desarrollando un grupo de trabajo para poder ejercer las labores en un ambiente óptimo.

Siguiendo al Minedu. (2007) La supervisión refiere al asesoramiento y orientación, durante el proceso técnico.

Las distancias de gestión y actividades en la pedagogía, han permitido la atención e incremento del nivel del y mejoramiento continuo, siendo acertada las decisiones que se han tomado de una manera oportuna y consistente.

Dimensión: planificación y evaluación

La evaluación y el apoyo de la enseñanza, implican una proporción a través de la formación y suma del feedback de los educadores, por su calidad, coherencia y alineación a través de los recursos y labores por parte del educador.

Según Bolívar (2010, citado por Robinson, Hohepa y Lloyd (2009) manifestó lo siguiente:

Por parte de nosotros creemos que el monitoreo es el recojo y el estudio de la investigación de los conocimientos educativo, los programas y propósitos, equilibrando sus fortalezas y debilidades, para la toma de medidas oportunas. (p.84).

El avance de las actividades promueve un mejor logro en el aprendizaje de los el a través de las herramientas y la planificación en las actividades.

Dimensión: desarrollo profesional

Según Bolívar (2010 citado por Robinson) manifestó lo siguiente:

“liderazgo promueve la participa democrática y directa de los docentes para mejorar profesionalmente, consecuente. Mayor expectativa involucra más predominio en el liderazgo. (p.22)

El desarrollo profesional permite tener el acceso de poder desarrollar a través del conocimiento y experiencia en los educandos, fomentando los seminarios y es como la realización de actividades que permitan la observación a través de los educadores.

Batle (2010) De acuerdo a la definición se entiende el acompañamiento docente es la intención y facilitación de los insumos en el cual el docente construye información con estrategia que sea viable para el aprendizaje significativo. Las condiciones permiten el apoyo en la enseñanza para poder relacionar el profesional con el trabajo y a su vez permite la formación de líderes pedagógicos en las instituciones educativas. (p. 29)

Desempeño docente.

“El desempeño docente son todas las tareas que el profesor efectúa para dar inicio a su función; en el transcurso de educación de los estudiantes a su dirección“. (Montenegro, 2005.p.19)

El desempeño docente implica la construcción continua de los conocimientos persistentes de enseñanza-aprendizaje para ello el docente debe tener una competente formación cognitiva y emocional es decir debe poseer saberes teóricos-practico sobre pedagogía, psicología, su especialización académica, así como también poseer un estado de salud optimo, para dirigir un grupo de estudiante con diversas características , como la predisposición para el aprendizaje , sus propios ritmos y estilos para alcanzar aprendizaje significativo que se desenvuelve en un entorno institucional (infraestructura física en excelentes condiciones y grupo humano proactivo) y determinados contextos socio-culturales.

Según el Minedu (2014) precisó el desempeño docente como:

Una lengua usual entre los que practican la labor docente y los pobladores, en el cual describen a los diferentes procesos de enseñanzas por el cual reflexionan la experiencia y la unión de las prácticas que caracteriza la labor con un enfoque cooperativo, para la educación y evaluación profesional esto han permitido mejorar el perfil del profesional a través de la experiencia y la práctica. (p.17)

De acuerdo a lo mencionado la experiencia de educación, de los pedagogos se debe detallar, la estrategia involucra el ejercicio en los diversos actores según su perspectiva de trayectoria; es muy significativo que los docentes tengan un trato adecuado ante los estudiantes ya sea en los aspectos complicados y problemáticos de los educandos y las posibles ideas anteriores acerca de la misma. El profesor recurre a sus capacidades psicológicas para examinar y analizar la evolución y equilibrio de aprendizaje del niño. Es importante que cada clase sea amena y didáctica para que los alumnos aprendan y favorezca su aprendizaje. El docente debe formalizar acciones de enseñanza donde los alumnos que entrenen sus experiencias cognitivas o habilidades cognitivas que les permita llegar al aprendizaje esperado.

Para Guzmán (2015). La práctica docente significa la experiencia e influencia de las preparaciones y contenidos del cual se arriesga para solucionar situaciones complicadas de la experiencia formativa, basadas en los contenidos existentes y contextualizados (p.25)

Es necesario que los educadores se involucren y tomen decisiones para mejorar la enseñanza y tener un buen desempeño para que los estudiantes se sientan satisfecho con su entorno.

Los docentes a diario se enfrentan a retos y desafíos. Para lograr el objetivo deseado, constantemente se preparan en los diversos temas pedagógicos y así estar capacitados a los nuevos cambios con el fin de que los estudiantes se involucren a las nuevas enseñanzas y esto hace que haya un progreso en el logro de los aprendizajes.

Es importante que el docente sea un líder que motive, participe, colabore en todas las actividades educativas, para que puedan desenvolverse conforme a las necesidades programadas, con seguridad y autonomía, y así llegar al objetivo deseado entre los miembros de la comunidad educativa

Según Fernández (2002, citado por Fernández, 2008)

Las actividades que realiza el educador se dan diariamente, a través de la coordinación y de la preparación de sus actividades realizando las calificaciones entre las autoridades y otros educadores en la institución educativa, utilizando las herramientas de capacitación y participación. (p.390)

El desempeño docente es considerado como “un instructor que quiere decir de forma concisa las diversas tareas que describe a un docente típico. “Hidalgo (2009, p.6).

El desempeño docente engloba todas las actividades que realiza el docente durante su práctica pedagógica; es decir las acciones que realiza para los trabajos de los adultos, adolescentes , jóvenes y niños , ejecutando en el colegio y casa , esto hace que los alumnos se organicen y puedan trabajar en equipo, ya sea investigando, observando, del cual el docente tiene que encontrarse bien de salud tanto física como mental , ser una persona carismática, respetuosa de buen trato con todos y que le guste su carrera pedagógica por cada cosa que realice sea con gusto para lograr un mejor aprendizaje con sus estudiantes.

Al respecto Montenegro (2006) expresó:

La práctica del profesor se dice que es el cumplimiento de sus ocupaciones para con sus estudiantes con el objetivo de que ellos aprendan, se motiven y tengan el interés de instruirse y la constancia de seguir superando las diversas adversidades o dificultades que

tienen en el campo educativo esto hace que el docente se siga capacitando para mejorar el aprendizaje y lograr un aprendizaje esperado. Esto hace que el profesor sea evaluado para mejorar sus conocimientos con eficacia y mejorar el potencial de aprendizaje del docente, para esto tiene que cumplir con las características requeridas para la evaluación. (p.31)

Definió la calidad del proceso de evaluación y de sus estándares como base.

Según Juárez (2012, citado por la real academia española, 2001) manifestó:

El desempeño y la acción de poder desempeñar, han permitido tener una acepción a través de las obligaciones inherentes, como el trabajo y la dedicación de actividades en relación a su cargo o profesión que ejerce. (p.12)

El educador es a que se transmite conocimientos y sirve de mediador, necesario para poder ampliar la capacidad rural, expuesta a las críticas y cambios que sirven de guía y motivación en sus estudiantes, realizando trabajos conjuntos con la comunidad y padre de familia.

Evaluación del desempeño docente

Es importante determinar que el valor de la práctica docente constituye un paso sistemático para desplegar reflexiones de costo sobre la eficacia del trabajo de los pedagogos, a través de una continua búsqueda de sus deberes.

Para Martínez, Guadalupe y Guevara (2015) manifestaron:

en cuanto a la problemática agrupada a la valoración del trabajo formativo señala que: Diversas administraciones se preocupan en cómo optimizar la calidad formativa esto hace que el docente sea evaluado consecuentemente tanto nacionales como internacionales por la preocupación de las estadísticas de resultados de los alumnos como Enlace, Excala, Pisa el estudiante tiene un bajo rendimiento de aprendizajes del cual se sientan inquietos por la mejora y llegar a

cumplir con el objetivo de dar una buena calidad educativa para que haya un cambio y establecer la enseñanza, (p.56).

El balance de la práctica docente en un paso constante de variación organizado, tiene como intención mejorar y el empuje del desempeño. Demostrando la calidad de enseñar y cumplir con todas las acciones encomendadas por el profesor que acompaña el paso formativo a través de las evaluaciones en el proceso que tienen los educandos para aumentar el nivel de aprendizaje, y hacer cumplir de manera específica las funciones que se ejerce como las tareas con un solo fin.

Los educadores consideran, que la evaluación del desempeño es necesario para poder dominar los contenidos dentro del aula con contenidos pertinentes, para la pedagogía se caracteriza por saber dominar las diferentes dificultades de aprendizaje que hay dentro del aula.

Es importante la evaluación dado en sus tres representaciones: la autoevaluación, la evaluación y la heteroevaluación para lograr el profesionalismo de los educandos, para así poseer las capacidades necesarias para la enseñanza de los alumnos.

Características del buen maestro

El maestro es un auténtico y verdadero profesional, que ama su carrera y conduce a la idoneidad, colabora con el desarrollo de la mejora en la educación, cultivando los valores en los estudiantes, participando con ellos para el pensamiento crítico, analítico, resolutivo y participativo, esto hace que el docente tenga una motivación de vocación para lograr expectativas positivas desde el inicio y fin en el estudiante y así llegar a la excelencia

El buen maestro traza metas que tiene como aspecto la mejora de la calidad educativa. Los maestros son comprensivos, justos y construyen un ambiente de armonía agradable. Estimulan para que los alumnos se sientan confortables en el entorno que le rodea tienen perspectiva en la capacidad del estudiante y así cumplir todos sus objetivos para llegar al éxito requerido.

Por consiguiente es importante que la enseñanza de los docente estimulen a los estudiantes para que puedan dominar los obstáculos a través de nuevas metodología para transformar el aprendizaje, es por eso que el docente crea un ambiente favorable para establecer un buen clima de respeto imponiendo sus reglas para lograr empatía en el aula y fuera del aula, en la mejora y una buena calidad en educación, el educador mantiene una postura motivacional, respetando el espacio de aprendizaje de los alumnos y beneficiando las acciones oportunas y principales para ellos, cabe señalar el profesionalismo del docente alude a varios principios que componen e integran con las actividades o acontecimiento del día a día motivando a resolver cualquier perspectiva o dificultades que van aconteciendo en el transcurso, sin duda es importante que el docente tiene que tener autonomía y decisión en cada meta que se traza para con sus estudiante.

Fundamento teórico desempeño docente

Flores (2005) permite la formación y alcanzar las metas, desarrollando la comprensión de las oportunidades. Se ejecuta los logros y objetivo de una forma clara en el proceso. (p.28)

La pedagogía y los aportes son objetivos primordiales en los educadores, para poder mejorar la eficiencia en la institución educativa, integrando el proceso de evaluación y desarrollo, para mejorar el rendimiento del trabajo en equipo y a su vez las incidencias en el respeto a la literatura en clase:

La participación y dirección en el ambiente escolar, se basa en dar y brindar recursos a todas las dificultades que se aqueja, produciendo beneficios en la enseñanza e involucrando la satisfacción de los educadores. (La OCCDE 1997).

Funciones del docente

Chacha (2012) la función curricular, resume la ocupación y planificación de las actividades que se ejecutan en los educandos, prescrito administrativamente, el poder realizarlo contextos sociales y el control educativo a través de los lineamientos en las instituciones educativas.

Función didáctica: Las prácticas y acciones han permitido orientar y motivar los estímulos de los educadores, para optimizar el proceso de enseñanza información instructiva curricular.

Función evaluadora: Los espacios evidenciar los logros a través de las evaluaciones de actividad para poder recrear el aprendizaje de una forma verdadera y holística en la educación.

Función tutorial: La personalidad permite en el estudiante pueda tomar sus propias decisiones personales. El educador adopta un constante desafío orientada al alumno para su formación y coordinación de las acciones educativas.

Formación permanente: Es importante en la actualidad, responder a los desafíos y momento histórico a través de la ética profesional por medio de la capacitación.

Competencias de docente eficaz

Es importante desarrollar una buena función y base de estudio Gronigen (2009) afirmando las competencias de educador de una forma eficaz a través de:

Orientación teórica y metodológica en la currícula educativa a través de las evaluaciones y lo diseño que se van ejecutar en institución.

Conocimiento orientado al saber cómo disciplina.

Estrategia que permite el diseño y la operacionalización del aprendizaje.

Desarrolla el carácter disciplinario en la institución a través de proyectos.

Fundamenta la aplicación de las teorías y el accionar educativo.

Permite gestionar e identificar cuáles son las necesidades que tienen las instituciones educativas.

Implementar los diseños y procesos educativos en base a los criterios.

Evalúa, que gestiona y diseña los prospectos en las instituciones educativas.

Elaboración y selección de los materiales que se van utilizar.

Evaluación y creación del aprendizaje.

Permite el desarrollo de los pensamientos, críticas y la lógica de los estudiantes.

Permite los logros a través de los niveles de aprendizaje.

Diseña acciones que permiten la implementación e integración de las necesidades.

Selecciona y evalúa la información de los recursos para el aprendizaje.

Forma a través de la educación los valores en los educandos.

Aplica e investiga a través de sistemas la transformación de las prácticas en las instituciones.

Innovan el sistema educativo en sus diferentes ámbitos.

Realiza las críticas contextuales a través de las teorías de educación

Mejorar las prácticas de los quehaceres educativos.

Proceso que facilita la orientación a los cambios en la comunicación.

Análisis crítico de la política en las instituciones.

Implementa estrategias que pueden generar la diversidad cultural y social

Desarrolla y gestiona profesionales permanentes.

En Latinoamérica y Perú se procesa el conocimiento en favor de la educación.

Las tendencias fundamentan la teoría y ciencias en poder alcanzar un nivel social e histórico.

Permite la interacción social de la comunidad para mejorar el desarrollo educativo.

Produce el aprendizaje y enseñanza a través de los materiales educativos.

Se considera que el educador es aquel individuo profesional y a su vez el agente que investiga a través de su intelecto para generar un dominio de contenidos para poder permitir la enseñanza hacia los educandos; facilitando que los estudiantes apliquen e interpreten este conocimiento en favor de su currículo, especialidad que recrea y construyen la selección de guarda, en poder comprender los contextos y contenidos en su formación académica.

Dimensiones del desempeño docente

Minedu (2012) considera la práctica educativa: pedagógica, cultural y político.

Determina las distancias de la práctica docente desde el inicio del camino de ejercicio y desempeño en la creación formativa a fin de que:

La educación de los estudiantes para su preparación: La elaboración permite el proceso didáctico y su planificación educativa, a través de las sesiones, currículo y el enfoque intercultural e inclusivo, refiriéndose a las características de dominio pedagógico y sus disciplinas, utilizando el conocimiento para poder evaluar el aprendizaje a través de las herramientas y materiales educativos.

Educación para la enseñanza de los escolares: El transcurso del amaestramiento ha permitido expresar y comprender el desarrollo y manejo de los contenidos, mediante la estrategia metodológica y la aplicación de evaluaciones en favor de los educandos. (p.21)

Proporcionadas estos rasgos formativos o competitivos imputados a los pedagogos, se dice que los docentes deben congregarse en un conjunto de peculiaridades de ejercicio en el área pedagógico, respectivos con sus valores y particularidades moralistas encaminados a transportar la enseñanza de los educandos y demás compromisos formativos e institucionales, a las alianzas de los incomparables contenidos y situaciones de interacción, contiene un desempeño vigoroso de ejercicio que refleje en el fortalecimiento de la plantel y de la familia.

Dimensión pedagógica

Según el Ministerio de Educación (2012) manifestó lo siguiente:

El núcleo profesional ha permitido en los educadores constituyan una mejor pedagogía mediante la práctica y la teoría, el saber y hacer cumplir su rol, especifica las exigencias de las capacidades y de su disposición e interés, para poder formar y fortalecer el aprendizaje en los educandos, El compromiso en el ámbito profesional. (p.14)

Las instituciones educativas aluden la función de poder formar y lograr un buen nivel de aprendizaje en campos, formando y capacitando a los educadores de manera continua y que esto sea retroalimentados en la práctica en favor de la educación.

Para Ruiz (2011) consideraron lo siguiente:

La función de la institución educativa será a través de las propuestas en el aprendizaje esencial para poder alcanzar los objetivos trazados por la sociedad. (p.59)

La pedagogía conlleva a poder gestionar y enfatizar el cumplimiento integral de las funciones, para poder adecuar propuestas de interés y de calidad en los educandos.

Dimensión Cultural

Los conocimientos enfrentan grandes desafíos en el ámbito cultural, social y político, siendo analizados y contextualizando en la sociedad las propuestas amplias entre diversas generaciones.

Según Gento y Cortés (2011) “por lo tanto, el guía formativo le corresponde conducirse con la responsabilidad precisa para refinar, fortalecer, preservar y transmitir el lado formativo de la Entidad Instructiva”. (p.10)

El auténtico líder demuestra, con su conducta los valores y su perfil cultural hacia la sociedad y la institución destacada, los directivos son la imagen institucional, es importante enseñar con el ejemplo para que los miembros aprendan y sigan mejorando en el paso de instrucción formativa. Para el bienestar de todas las personas de su entorno.

Dimensión política

Según el Ministerio de Educación (2012) manifestó lo siguiente:

El estudiante alude el compromiso que tiene el educador en poder orientar y transformar el enfoque social, desafío en poder constituir la cohesión e identidad común con la sociedad. El objetivo es de tener una sociedad que en el paso del tiempo no sea desiguales y constituida un sostén en la actividad que realiza los ciudadanos, a través de su formación consciente y responsable, a través del respeto mutuo en el ambiente. (p.16).

El educador cumple una función específica, a través de las exigencias creativas en la combinación de las dimensiones profesionales para su desenvolvimiento de una forma estandarizada, determinado por del aprendizaje recurrente y los procesos similares.

Según Rivas (2004) manifestó lo siguiente:

Es importante analizar desde las cuantificaciones de la experiencia docente, de acuerdo a lo que se observa de una forma transparente los proyectos políticos, culturales y sociales sobre los que se sostienen. Por lo tanto, estas prácticas deben ser realizadas desde las costumbres que se han ido constituyendo a lo largo de la historia en el proceso de edificación institucional (p.36).

Comprende las líneas generales que se ubican en la acción educativa, en la cual estas líneas se defienden a los resultados que deben de cumplir la educación a manera de entidad general, y se infunde en el procedimiento de valores de la sociedad que pretende tomar.

Rendimiento escolar o académico

Es la muestra constante de la capacidad, habilidades o experiencia académica o intelectual que exteriorizan los educandos, y una elevación formativa

Contiene revolve cualquier dificultad intelectual, general, emprendedora, práctica. (Quispe, 2011, p.48)

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra- Cercado de Lima, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra- Cercado de Lima, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018?

1.5 Justificación

Justificación teórica

El trabajo de investigación brindará aportes técnicos, prácticos al liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N°0099 Óscar Miró Quesada de la guerra-Cercado de Lima, 2018.

La investigación se realizó para conocer y resolver los interrogantes del trabajo formativo ante la insuficiencia de atender el permanente cuestionamiento a la gestión educativa de las instituciones educativas de la Ugel 3 se forma porque los directivos comprometidos en dichas entidades, no toman el rol protagónico de misión que le toca. Concluyéndose que la investigación genere una fuente de información en el proceso metodológico, teniendo más de 10 años en el cual las capacitaciones en educadores y funcionarios de las diversas instituciones educativas, no sean evaluado correctamente, para eso se necesita una mejor decisión en poder actualizar y preparar a los educadores y directivos que permita establecer la acreditación de poder formar funcionarios de calidad para mejorar el aprendizaje en la institución.

Para poder elabora el presente trabajo de indagación se utilizaron. Otras teorías sobre Liderazgo pedagógico y desempeño docente, este nos va a ser fácil

y posible de describir, demostrar la eficacia de la hipótesis que se plantea mediante la esmero del procedimiento estadístico apropiado.

Justificación práctica

La justificación en orden práctico se aprecia cuando se desarrolla el liderazgo pedagógico en una institución educativa con el propósito de que el desempeño del maestro sea ventajoso para la armonía, el respeto y el desarrollo institucional. También es pertinente el estudio porque desde el punto de vista práctico se observa claramente como incide la investigación en la comunidad educativa, así como el progreso propio del desempeño personal y profesional del docente, conociendo que ambos tienen vinculación con los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Justificación metodológica

La investigación tiene una sistemática de estudio del punto de vista cuantitativo, el cual se ha hecho un cuestionario correctamente dimensionado y metódico y se evalúa numéricamente las variables de estudios. Técnicamente se utilizaron instrumentos de escala ordinal para medir el liderazgo pedagógico y un cuestionario para medir el desempeño docente, son hechos y conducidos al campo educativo, y se toman herramientas de análisis eficaces para manifestar aquellas entidades vinculadas al contenido de estudio.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

Hipótesis Específico

Hipótesis Específico 1

Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

Hipótesis Específico 2

Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

Hipótesis Específico 3

Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

1.7 Objetivo

Objetivo general

Establecer la relación entre Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra- Cercado de Lima, 2018.

II. Método

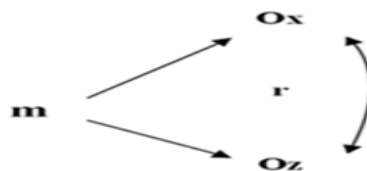
2.1. Diseño de investigación

No experimental: corte transversal y correlacional.

“la investigación que se realizó sin tocar voluntariamente las variables. El cual, se presenta de saberes en que innovamos, renovamos en forma intencional las variables independientes para ver su resultado sobre las demás variables”. (Hernández et al., 2012, p.151)

Transversal “referir a las variables y estudiar su acontecimiento e interrelación en un tiempo dado, es a fin de que tomar una imagen de muestra que acontece variables”. (Hernández et al., 2012, p.158)

Figura 1: Diseño de investigación



Adónde:

m = Muestra

Ox = Primera variable: liderazgo pedagógico

Oz = Segunda variable: desempeño docente

r = Relación entre las variables

Metodología

En la tesis se utilizó un enfoque cuantitativo y no experimental. De esta perspectiva se recogió e investigó fundamentos de contiene, para indicar a las interrogaciones investigativas, las hipótesis proyectadas fueron sometidas a análisis estadísticas para estudiar ciertos esquemas de formalidad. (Hernández, Fernández y bautista,

2014). Asimismo este estudio fue no experimental y acerca de ello Hernández, Fernández y bautista, (2014) mencionaron que es:

El presente estudio se realizó sin manipular deliberadamente variables. El cual, se trata de estudios en el cual no renovamos en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. (p.149)

La técnica utilizado fue el hipotético deductivo, que según Fernández y bautista, (2014 “El método hipotético deductivo se basa en un conjunto de reglas capacidades contiene lograr hipótesis o generalizaciones” (p.185)

Tipos de estudio

Es básica de naturaleza descriptiva-correlacional con un enfoque cuantitativo.

Es básica, “optimiza el juicio y conocimiento de los fenómenos sociales. Es fundamental porque es el soporte de otras averiguaciones”. (Sierra, 2009, p.35)

Representativos “investigan, describen, la características, diferencias y los perfiles de individuos, entidades, procesos, esencias o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al., 2010, p.80).

Correlacional “puesto que propósito estar al tanto de la correlación o calidad de entidad que exista entre dos o más conocimientos, calidades o variables en un contenido específico”. (Hernández et al., 2010, p.81)

Enfoque cuantitativo, recolecta datos, medición numérica y análisis estadístico”. (Hernández et al., 2011, p.5)

2.2. Variables

Hernández, Fernández y Bautista (2010)” una variable es una pertenencia que se logra oscilar y cuya diferenciación es apto de medirse y observarse” (p 93).

Liderazgo pedagógico

Definición conceptual

Bolívar (2010) nos dice que “ejercer una gran influencia en la mejora de la educación, en el cual se distribuye y se comparten; liderazgo del educador y las

sociedades profesionales de la enseñanza”. (p.16)

Operacionalización de las variables

Carrasco (2014) indicó:

“Los procesos en la metodología han permitido desagregar los problemas que componen la investigación de una forma específica”.
(p.228)

Definición operacional

El liderazgo pedagógico será medido mediante cuatro dimensiones: Metas y expectativas (9 Ítems); asignación de recursos (6 Ítems); planificación y evaluación (13 Ítems); desarrollo profesional (6 Ítems). La escala de medición del cuestionario para medir esta variable es politómica Ordinal, tipo Likert con escala Nunca, Casi nunca, Casi siempre, Siempre. El cuestionario ha tenido una aplicación individual y el objetivo que se pretende es determinar las características de la variable liderazgo pedagógico y sus niveles.

La consolidación de esa operación es como sigue a continuación.

Tabla 1

Liderazgo pedagógico

| Dimensión | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rango |
|----------------------------|---|-------|---|-------------------|
| Metas y expectativas | Metas de aprendizaje | 1-9 | (1) Nunca | Bajo [34-79] |
| Asignación de recursos | Manejo de recurso y obtención de recursos | 10-15 | (2) Casi nunca (3) Casi siempre (4) Siempre | Medio [80-125] |
| Planificación y evaluación | Monitoreo o acompañamiento | 16-28 | | Alto |

| | | | |
|------------------------|------------|-------|-----------|
| Desarrollo profesional | Liderazgo | 29-34 | [126-170] |
| | Desarrollo | | |

Nota: Adaptado por Robinson (2012)

Desempeño docente

Definición conceptual

Según el Minedu (2014) definió desempeño docente como: Una lengua usual entre los que practican de la labor educativa y los pobladores, en el cual describen a los diferentes procesos de enseñanzas por el cual reflexionan en cuanto a la experiencia y la unión de los trabajos que identifica la labor con un enfoque cooperativo, para la educación y evaluación profesional esto han permitido mejorar el perfil del profesional a través de la experiencia y la práctica. (p.17)

Definición operacional

El desempeño docente será medido mediante tres dimensiones: Pedagógico (9 Ítems); Cultural (9 Ítems); Política (9 Ítems). La escala de medición del cuestionario para evaluar esta variable es politómica Ordinal, tipo Likert con escala Nunca, Casi nunca, Casi siempre, Siempre. El cuestionario ha tenido una aplicación individual y el objetivo que se pretende es determinar las características de la variable liderazgo pedagógico y sus niveles.

Tabla 2

Desempeño docente

| Dimensión | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rango |
|-------------------|----------------------------|--------------|---------------------------|------------------------|
| pedagógica | Dominio de su especialidad | 1-9 | | Bajo [27-63] |
| Cultural | Interculturalidad | 10-18 | (1) Nunca | Medio |
| | Inclusión social | | (2) Casi nunca | |

| | | | | |
|-----------------|----------------------|-------|------------------|------------------|
| Política | Participación social | 19-27 | (3) Casi siempre | [64-99] |
| | Valores | | (4) Siempre | |
| | | | | Alto |
| | | | | [100-135] |

Nota: Adaptado por el ministerio de educación (2014)

2.3. Población, muestra

Población

Según Hernández, et. (2014) “la población es el total de elementos a investigar” (p.191).

La población de estudio estuvo conformada por 79 docentes del nivel primario y secundario de la institución educativa Educativa N° 0099 “Óscar Miró Quesada de la guerra”, Cercado de Lima-año 2018. En esta investigación se consideró al total de la población. Por lo tanto es una población censal.

Tabla 3

| | |
|---|-----------|
| Docentes de la institución educativa óscar Miró quesada de la guerra- Cercado de Lima | Población |
| Docentes | 79 |
| Total | 79 |

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta, según Córdova (2004):

La investigación es un procedimiento que se efectúa por medio de métodos de pregunta, encaminando conocer aspectos coherentes a los conjuntos... su participación es importante para la contribución de la investigación descriptiva, ya que con la investigación se pueden estudiar las propiedades de un lugar, los procedimientos, situaciones de la labor, relaciones y otros aspectos de las personas. (p. 19)

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Acerca de ello Córdova (2004) nos dice:

Un cuestionario, en sentido exacto, es un procedimiento de interrogaciones procedentes, sistemáticas de carácter coherente, proporcional a partir el punto de vista racional a manera característico, señaladas en una expresión sencilla y claro, que generalmente expresa por escrito la persona investigada, sin que sea necesaria la intervención de un encuestador. (p.29)

Siendo que el cuestionario realizado se basa en la escala de Likert.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), el Escalonamiento de Likert es:

Un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la relación del sujeto en tres, cinco o siete categorías. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que extreme su reacción, eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala, a cada punto se le asigna un valor numérico. (P: 238)

2.7. Validez y confiabilidad

La eficacia es el punto de vista la principal proximidad viable a la verdad” que logra obtener una proposición y una conclusión.

Se describe así a las herramientas utilizados en el sondeo, evalúan o recogen los fundamentos que se conjeturan evalúen el valor en el que un instrumento en verdad calcula la variable que se busca medir. Según herrera (1998)

En el presente estudio se ha elaborado el paso de validación de contenido, en el que se ha obtenido el avance de tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 4

Juicio de expertos liderazgo pedagógico

| Experto | Calificación |
|--------------------------------|--------------|
| Mg. Berta Salazar Balarezo | Aplicable |
| Mg .Erickel Minchola Valdivezo | Aplicable |
| Dr. Segundo Pérez Saavedra | Aplicable |

Tabla 5

Ficha Técnica de Liderazgo pedagógico

| Ficha Técnica | |
|-----------------------------|--|
| Nombre | Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico |
| Autor | Rosa Maria Moreno Aranda |
| Objetivo | Determinar el liderazgo pedagógico de la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra- Cercado de Lima, 2019. |
| Aplicación: | Individual |
| Duración: | 30 minutos aproximadamente. |
| Ámbito de aplicación | Docentes, personal administrativo y estudiantes. |
| Finalidad: | Percepción sobre el liderazgo pedagógico. |
| Forma de aplicación | Directa |
| Descripción del instrumento | El instrumento que se utilizó para medir la variable liderazgo pedagógico, fue un cuestionario de 34 preguntas con alternativas de respuesta de acuerdo con la escala de Likert: |

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado de claridad o precisión de la medida, en el sentido de que si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo sujeto produce iguales resultados.

Quero (2010) definió a la confiabilidad como:

La confiabilidad en una medida de un instrumento, según la intención de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar

varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. Las confiabilidades de los instrumentos fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente de Cron Bach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable “. (p.67).

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó 20 encuestados y se procedió a aplicar el estadístico de Alfa de CronBach. Los resultados obtenidos son:

Tabla 6

Análisis de confiabilidad de la Escala de Liderazgo pedagógico

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de CronBach | N de elementos |
| ,922 | 34 |

Nota: La fuente se obtuvo de la prueba piloto

Del mismo modo, se hizo el análisis para la escala de Liderazgo pedagógico, la cual obtiene un coeficiente de Alfa, 922, lo que nos permite afirmar que el instrumento presenta confiabilidad permitiendo su aplicación para la obtención de los datos (ver tabla 8).

Desempeño docente

Validez

El cuestionario acerca de desempeño docente fue sometido al juicio de valor de un grupo de expertos. Al finalizar el proceso, este grupo de profesionales coincidieron en que el instrumento es pertinente, relevante y claro.

Tabla 7

Validez de contenido Desempeño docente

| Experto | Calificación |
|---------|--------------|
| | |

| | |
|--------------------------------|-----------|
| Mg. Berta Salazar Balarezo | Aplicable |
| Mg .Kennedy Minchola Valdivezo | Aplicable |
| Dr. Segundo Pérez Saavedra | Aplicable |

Tabla 8

| Ficha Técnica | |
|------------------------------------|--|
| Nombre | Cuestionario para medir el desempeño docente |
| Autor | Rosa Maria Moreno Aranda |
| Objetivo | Determinar el desempeño docente de la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra- Cercado de Lima, 2019. |
| Aplicación: | Individual |
| Duración: | 30 minutos aproximadamente. |
| Ámbito de aplicación | Docentes, personal administrativo y estudiantes. |
| Finalidad: | Percepción sobre el liderazgo pedagógico. |
| Forma de aplicación | Directa |
| Descripción del instrumento | El instrumento que se utilizó para medir la variable liderazgo pedagógico, fue un cuestionario de 34 preguntas con alternativas de respuesta de acuerdo con la escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Casi siempre (4) Siempre |

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento de considero a un grupo de encuestados, se procedió a aplicar el estadístico de Alfa de Cron Bach. Los resultados obtenidos son: Tabla 9

Escala de Desempeño docente

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------|
| Alfa de Cron | N de |
| Bach | elementos |
| ,892 | 27 |

Nota: La fuente se obtuvo de la prueba piloto

La escala obtiene un coeficiente de Alfa, 892, que representa un excelente nivel de confiabilidad permitiendo su aplicación para la obtención de datos.

2.8 Métodos de análisis de datos

Se empleó el software Spss versión 22. Los datos fueron tabulados, generando tablas y gráficos.

Prueba una relación por rangos es una medida de asociación entre dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series. (Ávila, 2010, p.32)

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procede al análisis estadístico respectivo.

Tabla 10

Escala de correlación según rango de valores del Rho de Spearman:

| Coeficiente | Interpretación | Tipo |
|-------------------------|--------------------------------|-------------|
| De -0.91 a -1 | Correlación muy alta | Negativa |
| De -0.71 a -0.90 | Correlación alta | /relación |
| De -0.41 a -0.70 | | inversa |
| De -0.21 a -0.40 | | |
| De 0 a -0.20 | Correlación prácticamente nula | |

| | | |
|-----------------------|--------------------------------|-----------|
| De 0 a 0.20 | Correlación prácticamente nula | Positiva |
| De 0.21 a 0.40 | Correlación baja | /relación |
| De 0.41 a 0.70 | Correlación moderada | directa |
| De 0.71 a 0.90 | Correlación alta | |
| De 0.91 a 1 | Correlación muy alta. | |

Nota: Adaptado de Bizquera. (2009, p.212)

2.9. Aspectos éticos

La presente tesis de investigación ha respetado con los criterios señalados con el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual indican de acuerdo al formato seguir el camino de la investigación.

De esta forma, el estudio no transgrede los principios éticos que presiden el procedimiento científico, toda vez que no sitúan el bien general al específico, es decir supone elementos, cultura, ciencias, costumbres de la persona y las entidades.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivos

Liderazgo pedagógico

Tabla 11

Distribución de frecuencia de la variable Liderazgo pedagógico.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Medio | 57 | 72,2 | 72,2 | 72,2 |
| | Alto | 22 | 27,8 | 27,8 | 100,0 |
| | Total | 79 | 100,0 | 100,0 | |

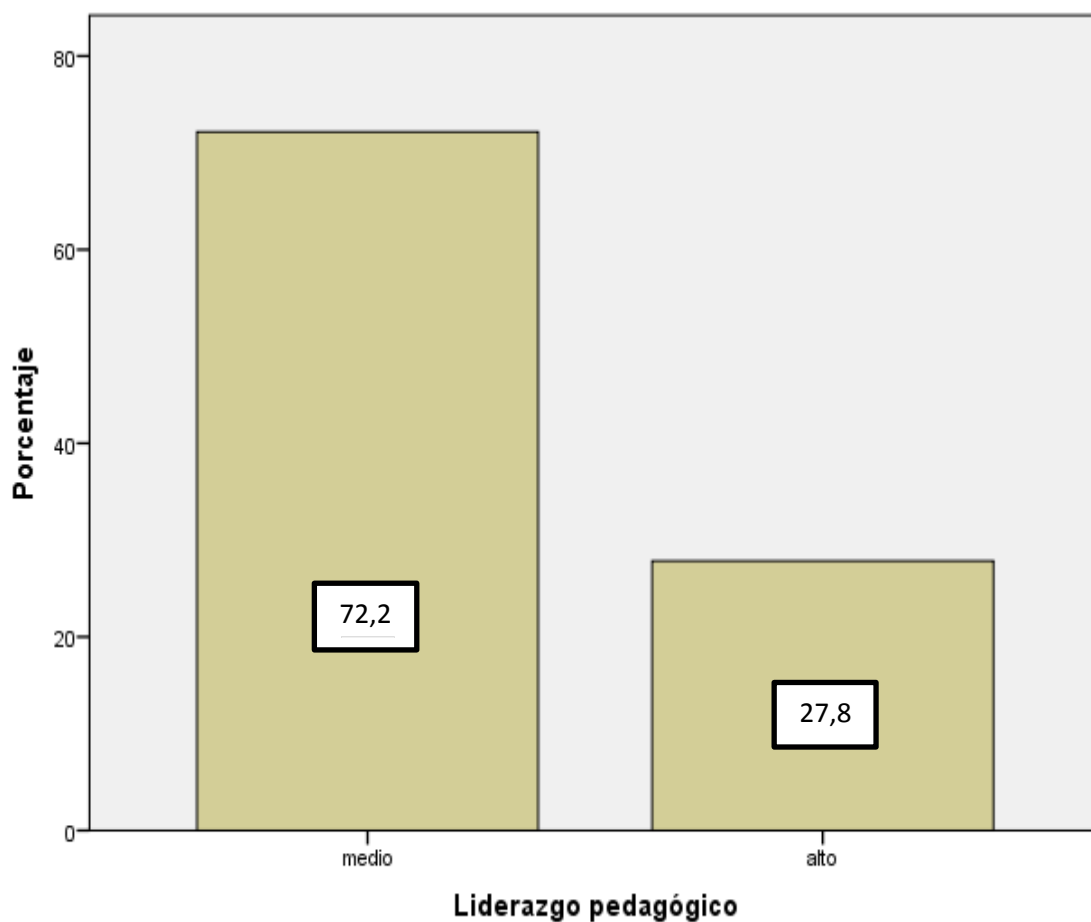


Figura 2. Niveles de la variable *Liderazgo pedagógico*.

De acuerdo a la tabla 11 y figura 2, se muestra que de los 79 docentes encuestados de la variable Liderazgo pedagógico el 27, 8% se ubica en un nivel alto, el 72,2 % corresponden a un nivel medio y un 0%, se encuentra en un nivel bajo.

Metas y expectativas

Tabla 12

Distribución de frecuencia de la dimensión Metas y expectativas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 2 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | medio | 43 | 54,4 | 54,4 | 57,0 |
| | Alto | 34 | 43,0 | 43,0 | 100,0 |
| | Total | 79 | 100,0 | 100,0 | |

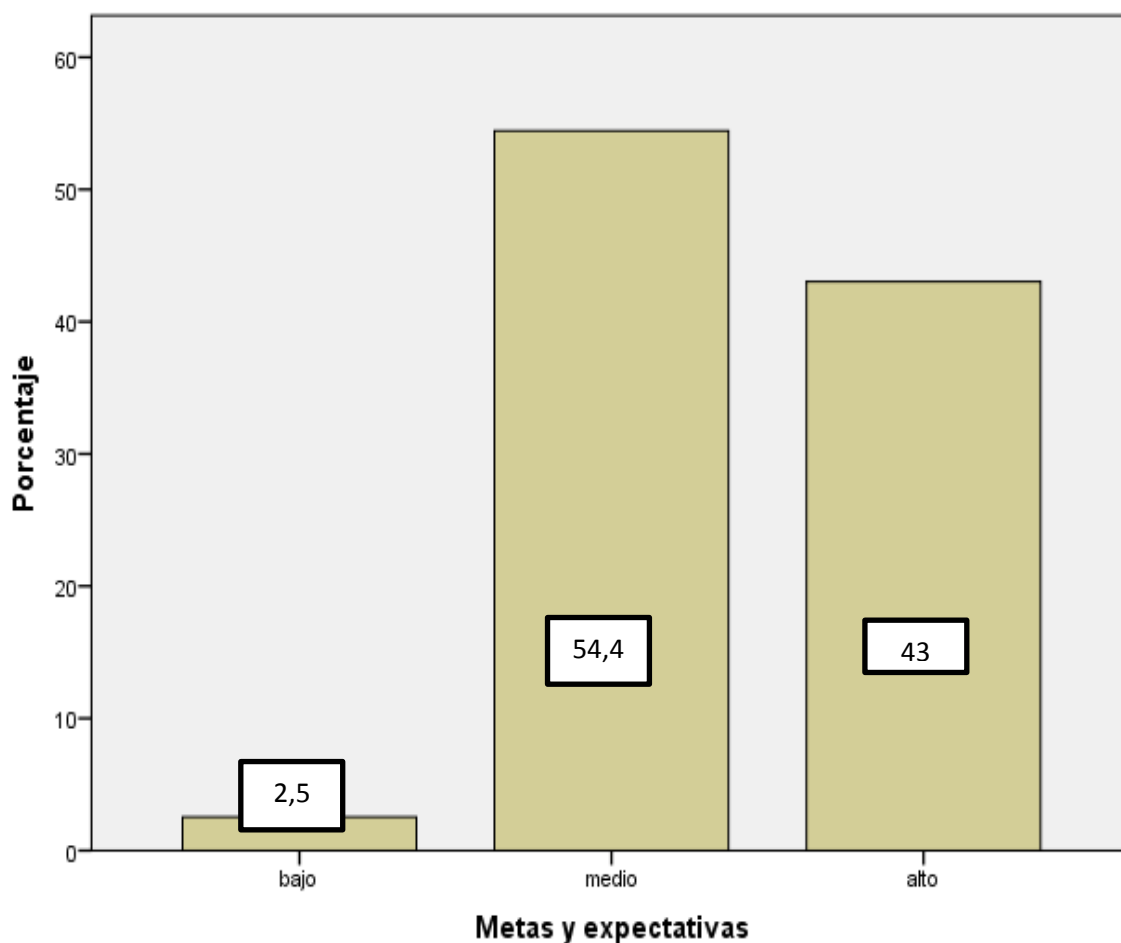


Figura 3. Niveles de la dimensión Metas y expectativas.

En la tabla 12 y la figura 3, se observan que de 79 docentes encuestados en relación a la dimensión metas expectativas, el 43 % reporta un nivel alto, el 54,4 % se ubican a un nivel medio y un 2,5%, se encuentran en un nivel bajo.

Asignación de recursos

Tabla 13

Distribución de frecuencia de la dimensión Asignación de recursos.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | bajo | 2 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | medio | 62 | 78,5 | 78,5 | 81,0 |
| | alto | 15 | 19,0 | 19,0 | 100,0 |
| | Total | 79 | 100,0 | 100,0 | |

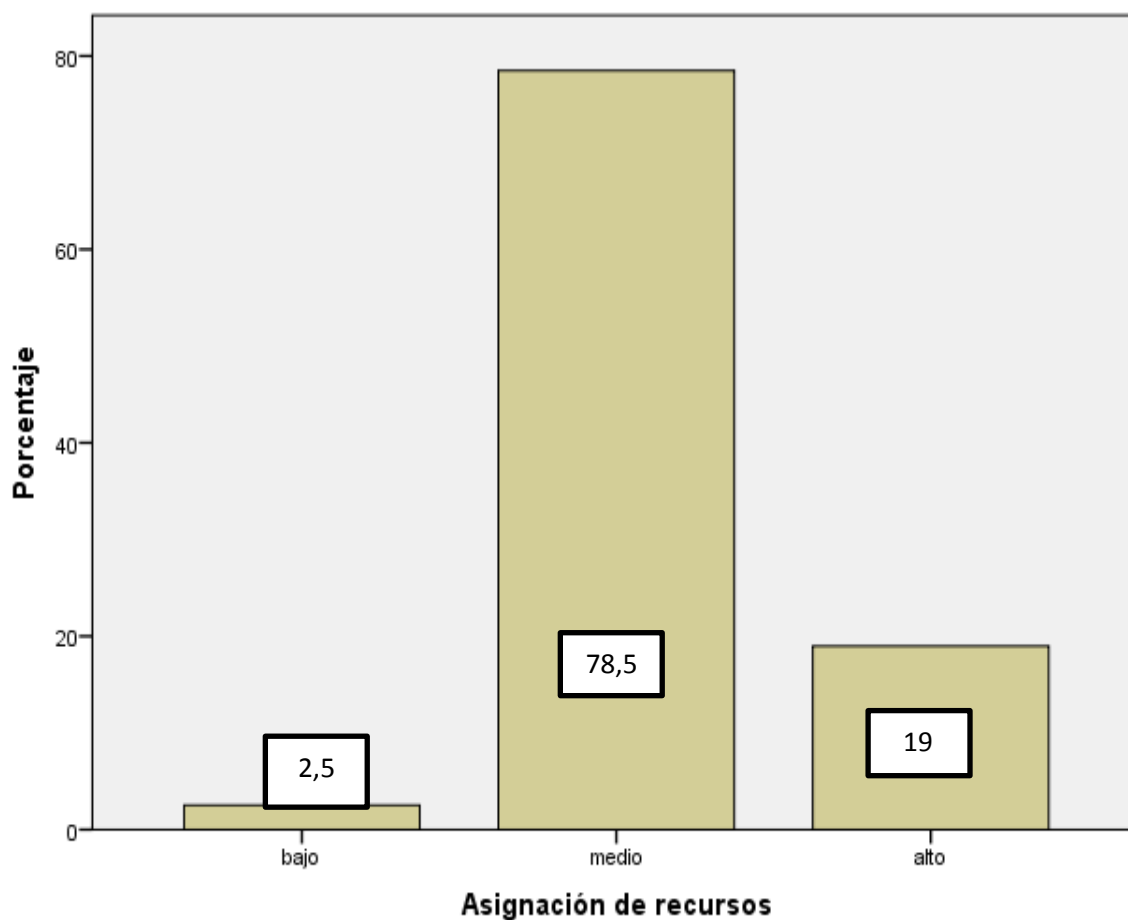


Figura4. Niveles de la dimensión Asignación de recursos.

En la tabla 13 y en la figura 4, se observan que de 79 docentes encuestados en la dimensión asignación de recurso, el 19 % reporta un nivel alto, el 78,5 % se ubican a un nivel medio y apenas un 2,5 %, se encuentran en un nivel bajo.

Planificación y evaluación

Tabla 14

Distribución de frecuencia de la dimensión planificación y evaluación.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | medio | 56 | 70,9 | 70,9 | 70,9 |
| | alto | 23 | 29,1 | 29,1 | 100,0 |
| | Total | 79 | 100,0 | 100,0 | |

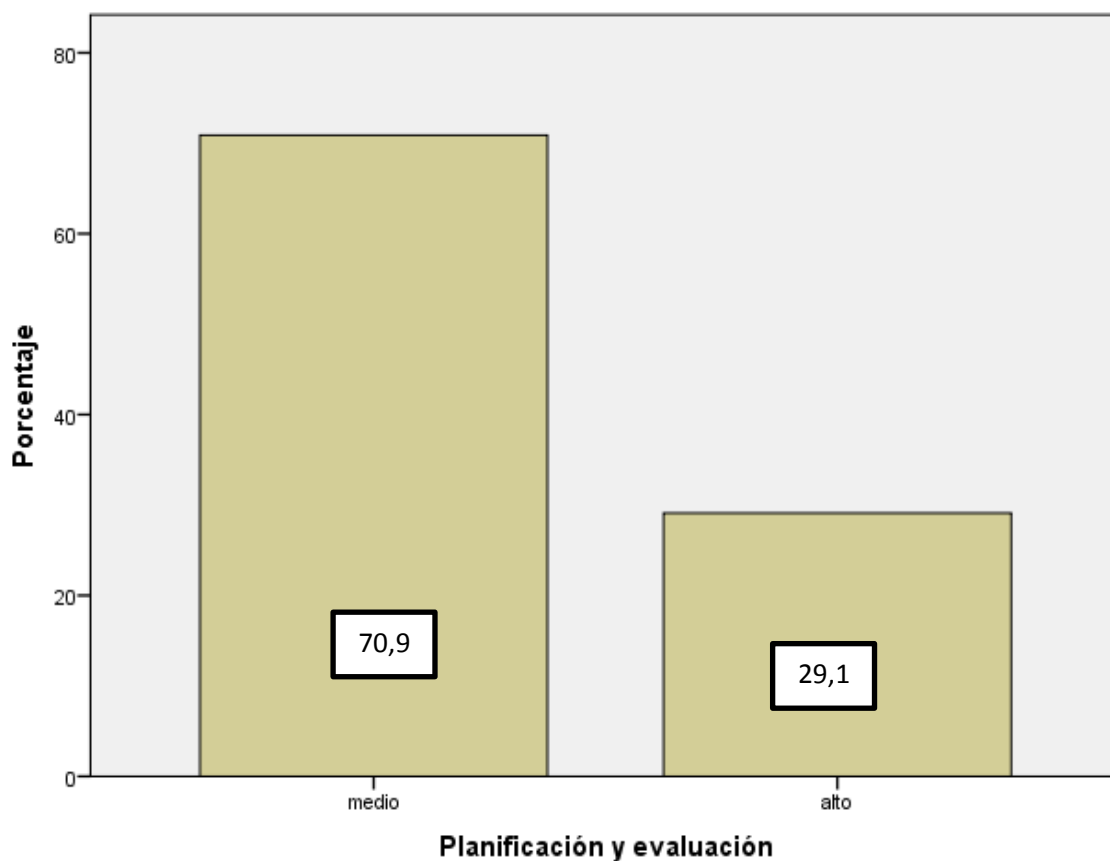


Figura 5. Niveles de la dimensión planificación y evaluación de la enseñanza

En la tabla 14 y en la figura 5, se observan que de 79 docentes encuestados en relación con la dimensión planificación y evaluación, el 29,1% reporta un nivel alto, el 70,9 % se ubican a un nivel medio y un 0%, se encuentran en un nivel bajo.

Desarrollo profesional

Tabla 15

Distribución de frecuencia de la dimensión Desarrollo profesional.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | bajo | 9 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | medio | 60 | 75,9 | 75,9 | 87,3 |
| | alto | 10 | 12,7 | 12,7 | 100,0 |
| | Total | 79 | 100,0 | 100,0 | |

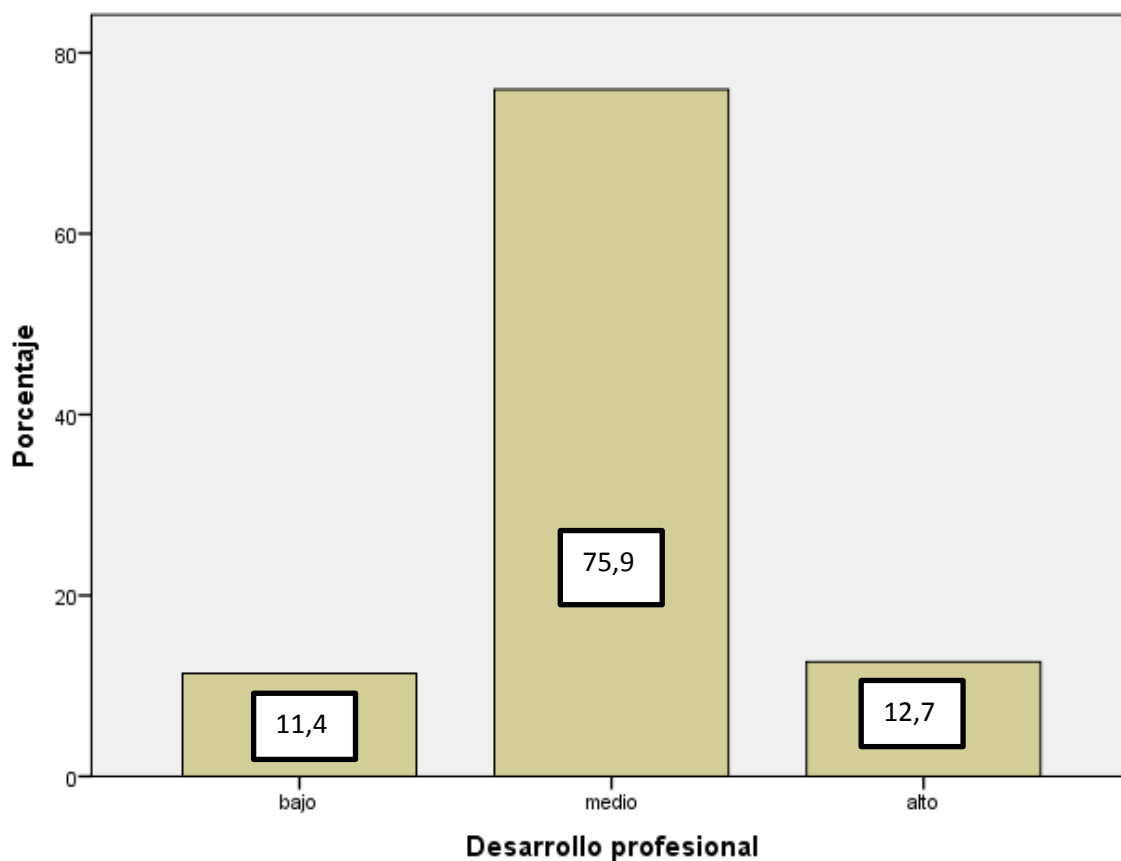


Figura6. Niveles de la dimensión desarrollo profesional.

En la tabla 15 y en la figura 6, se observan que, de 79 docentes encuestados en relación con la Dimensión Desarrollo profesional, el 12,7 % reporta un nivel alto, el 75,9 % se ubican a un nivel medio y apenas un 11,4 %, se encuentran en un nivel bajo.

Desempeño docente

Tabla 16

Distribución de frecuencia de la dimensión desempeño docente.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| | medio | 49 | 62,0 | 62,0 | 63,3 |
| | Alto | 29 | 36,7 | 36,7 | 100,0 |
| | Total | 79 | 100,0 | 100,0 | |

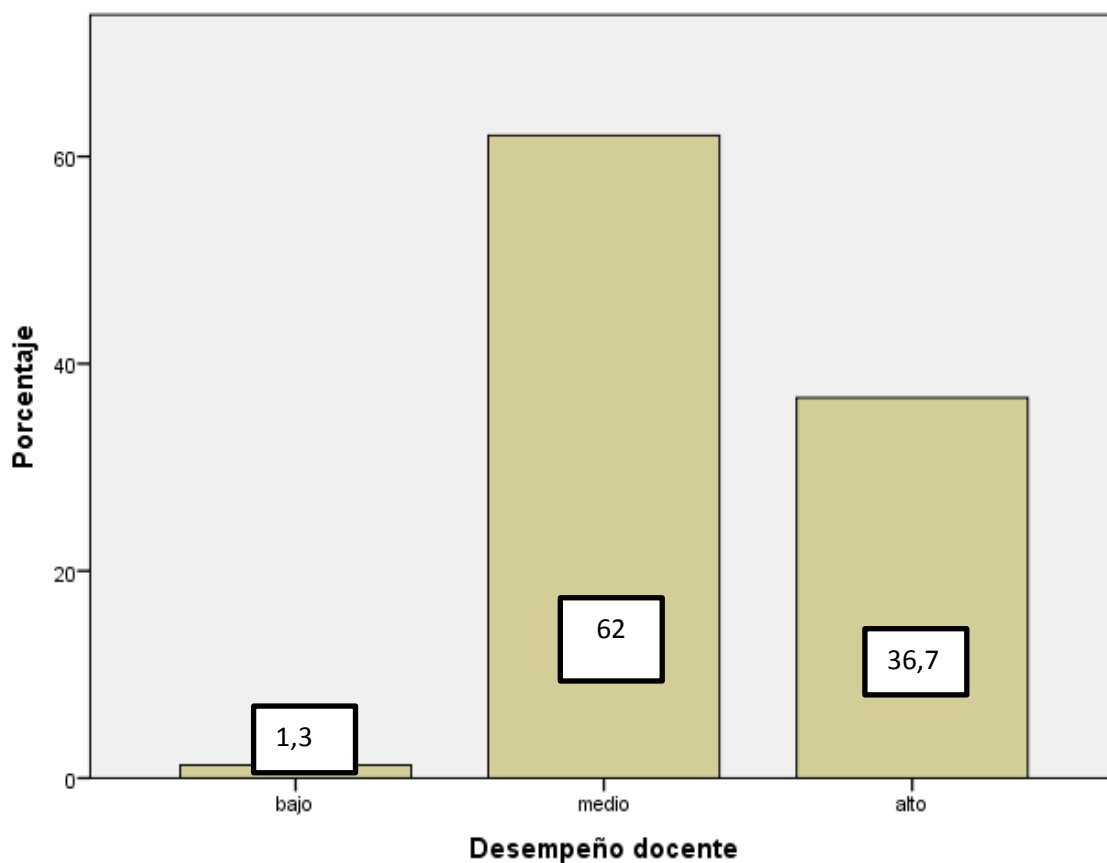


Figura 7. Niveles de la Variable Desempeño docente.

En la tabla 16 y en la figura 9, se observan que de 79 docentes encuestados en relación con la variable desempeño docente, el 36,7% reporta un nivel alto, el 62% se ubican a un nivel medio y apenas un 1,3%, se encuentran en un nivel bajo.

Pedagógica

Tabla 17

Distribución de frecuencia de la dimensión pedagógica.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 4 | 5,1 | 5,1 | 5,1 |
| | medio | 40 | 50,6 | 50,6 | 55,7 |
| | Alto | 35 | 44,3 | 44,3 | 100,0 |
| | Total | 79 | 100,0 | 100,0 | |

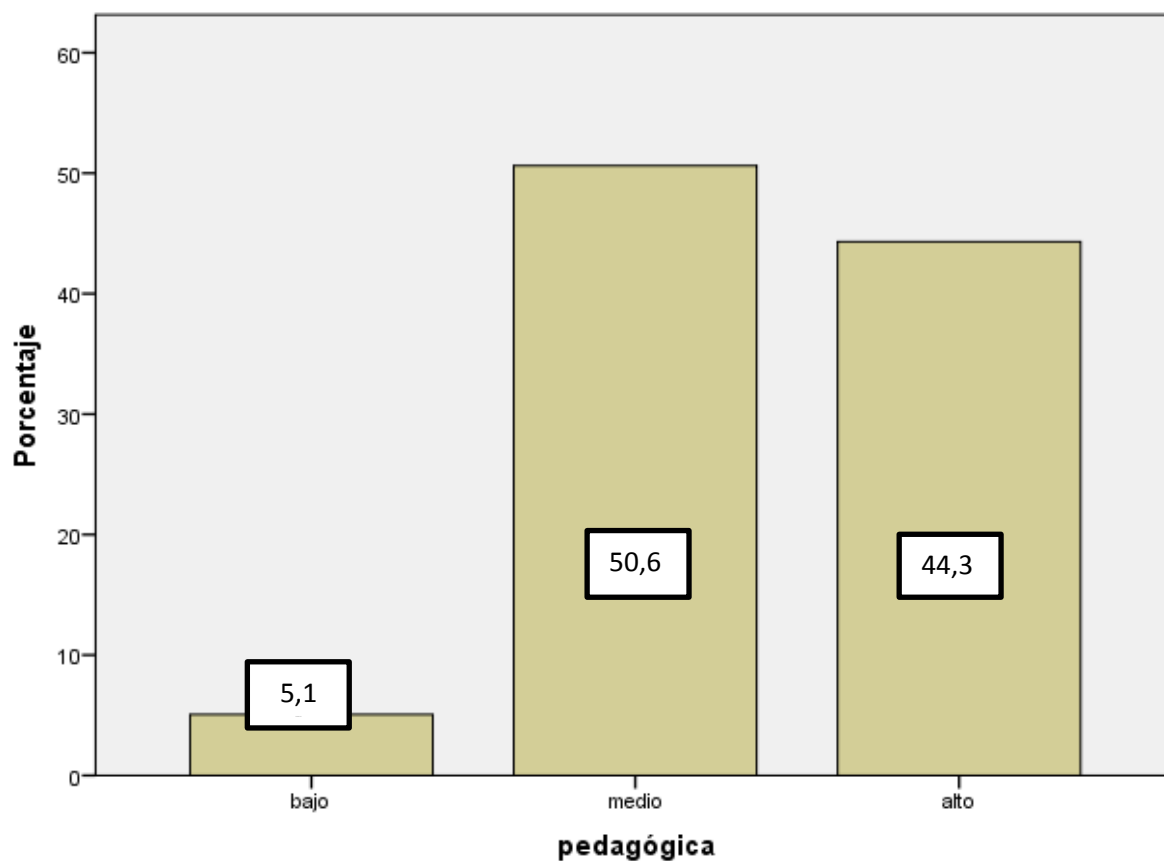


Figura 8. Niveles de la dimensión pedagógico

En la tabla 17 y en la figura 8, se observan que de 79 docentes encuestados en relación con la dimensión pedagógico, el 44,3% reporta un nivel alto, el 50,6% se ubican a un nivel medio y apenas un 5,1%, se encuentran en un nivel bajo.

Cultural

Tabla 18

Distribución de frecuencia de la dimensión Cultural.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | bajo | 6 | 7,6 | 7,6 | 7,6 |
| | medio | 47 | 59,5 | 59,5 | 67,1 |
| | alto | 26 | 32,9 | 32,9 | 100,0 |
| | Total | 79 | 100,0 | 100,0 | |

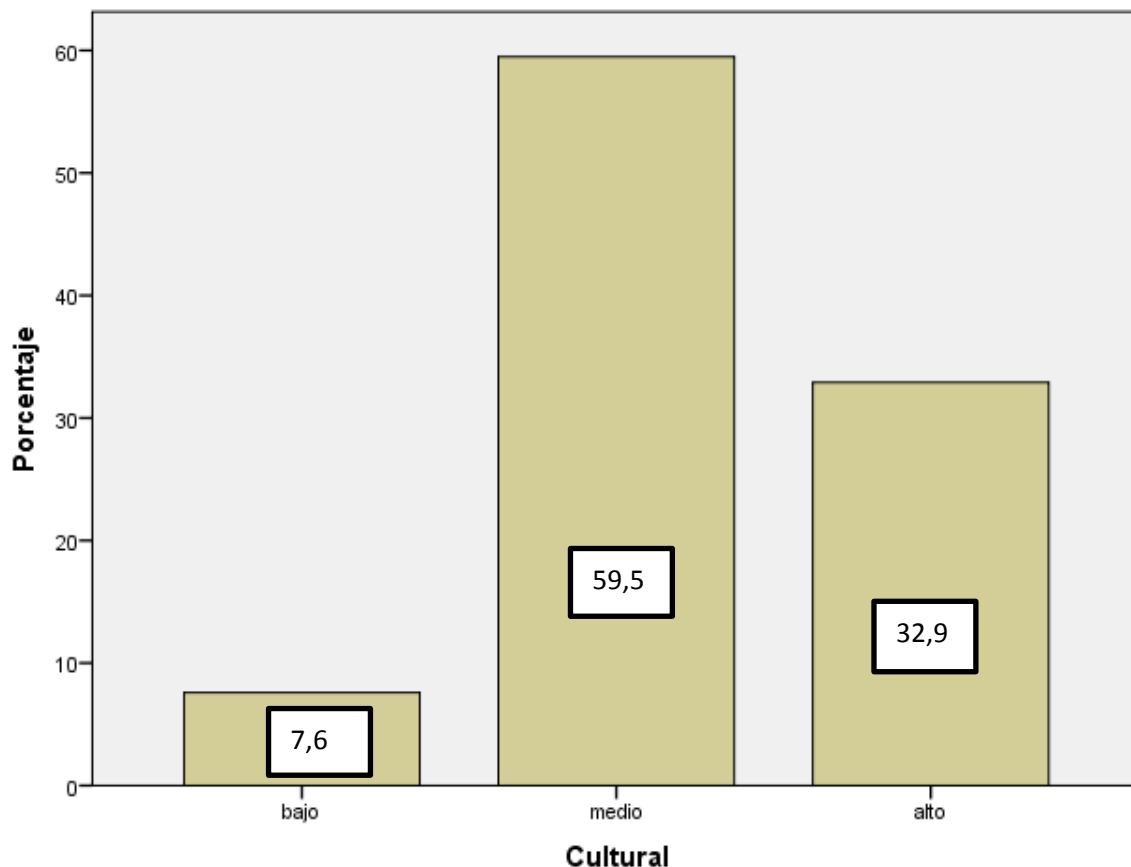


Figura 9. Niveles de la dimensión cultural.

En la tabla 18 y en la figura 9, se observan que de 79 docentes encuestados en relación al desempeño docente en la dimensión cultural, el 32,9% reporta un nivel alto, el 59,5 % se ubican a un nivel medio y apenas un 7,6 %, se encuentran en un nivel bajo.

Política

Tabla 19

Distribución de frecuencia de la variable política

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 4 | 5,1 | 5,1 | 5,1 |
| | medio | 56 | 70,9 | 70,9 | 75,9 |
| | alto | 19 | 24,1 | 24,1 | 100,0 |
| | Total | 79 | 100,0 | 100,0 | |

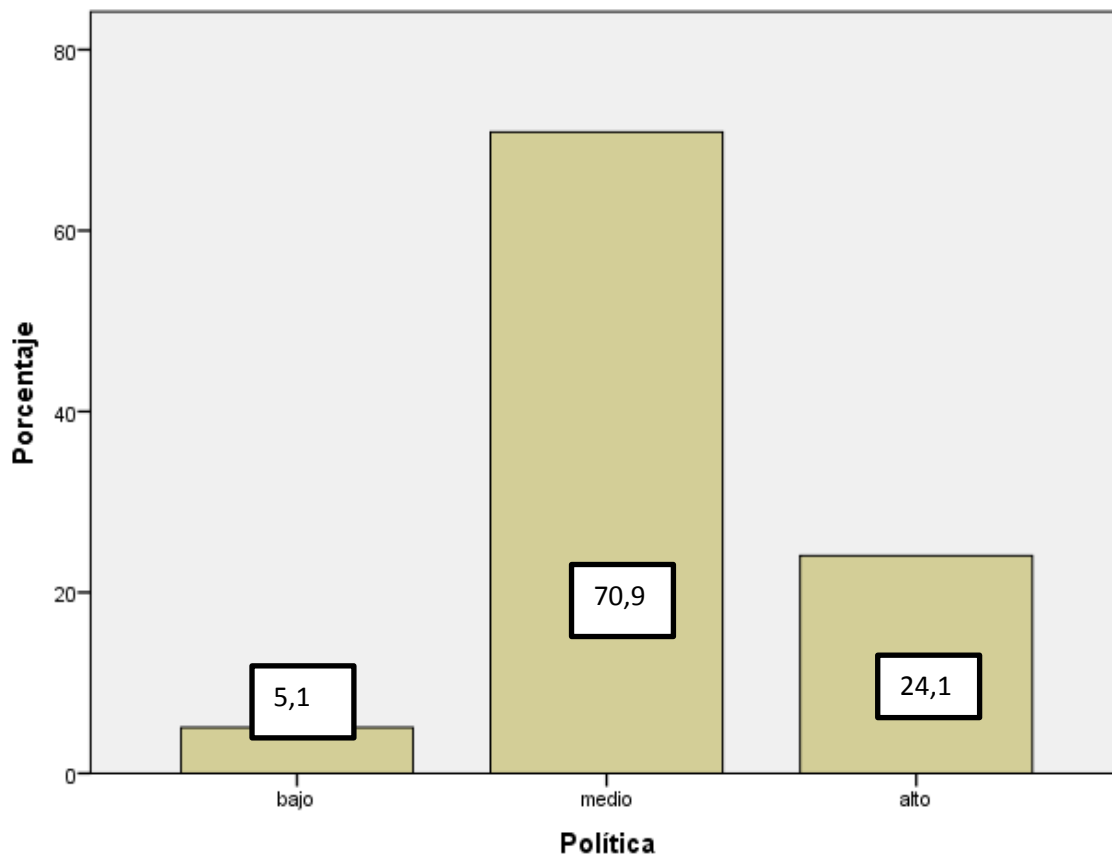


Figura 10. Niveles de la dimensión Política.

En la tabla 19 y en la figura 10, se observan que de 79 docentes encuestados en relación al desempeño docente en la dimensión Política el 24,1% se ubica en un nivel alto, el 70,9% se encuentra en un nivel medio y 5,1%, se encuentra en un nivel bajo.

3.2. Análisis inferencial

Liderazgo pedagógico y desempeño docente

Hipótesis general

Hipótesis de investigación específica 1

H 0: El liderazgo pedagógico no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

H 1: El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño

docente de la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

Regla de decisión:

Si p – valor < 0.05 , rechazar H_0

Si p – valor > 0.05 , aceptar H_0

Estadístico

Coeficiente de correlación Rho de Spearman Brown

Tabla 20

Relación no paramétrica Rho de Spearman entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente.

| | | Correlaciones | |
|-----------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| | | Liderazgo pedagógico | Desempeño docente |
| Rho de Spearman | Liderazgo pedagógico | | |
| | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,572** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 79 | 79 |
| | Desempeño docente | | |
| | Coeficiente de correlación | ,572** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 79 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,572$ entre las variables: Liderazgo pedagógico y desempeño docente . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa 0099 Oscar Miro quesada de la guerra- Cercado de Lima, 2018.

Hipótesis específico 1

Hipótesis de investigación específica 1

H 0: El liderazgo pedagógico no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

H 1: El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

Regla de decisión:

Si $p - \text{valor} < 0.05$, rechazar H_0

Si $p - \text{valor} > 0.05$, aceptar H_0

Estadístico

Coeficiente de correlación Rho de Spearman Brown

Tabla 21

Relación no paramétrica Rho de Spearman entre la dimensión pedagógico y el liderazgo pedagógico.

| Correlaciones | | | Liderazgo pedagógico | Pedagógico |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo pedagógico | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,513** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 79 | 79 |
| | Pedagógico | Coeficiente de correlación | ,513** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 79 | 79 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,513$ entre las variables: Liderazgo pedagógico y la dimensión política . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en la institución educativa 0099 Oscar Miro quesada de la guerra- Cercado de Lima, 2018.

Hipótesis específico 2

Hipótesis de investigación específica 2

H 0: El liderazgo pedagógico no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

H 1: El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño

Docente de la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

Regla de decisión:

Si $p - \text{valor} < 0.05$, rechazar H_0

Si $p - \text{valor} > 0.05$, aceptar H_0

Estadístico Coeficiente de correlación Rho de Spearman Brown

Tabla 22

Relación no paramétrica Rho de Spearman entre la dimensión cultural y el liderazgo pedagógico.

| Correlaciones | | | Liderazgo pedagógico | Cultural |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|----------|
| Rho de Spearman | Liderazgo pedagógico | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,527** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 79 | 79 |
| | Cultural | Coefficiente de correlación | ,527** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 79 | 79 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,527$ entre las variables: Liderazgo pedagógico y la dimensión cultural. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural en la institución educativa 0099 Oscar Miro quesada de la guerra- Cercado de Lima, 2018.

Hipótesis específica 3

Hipótesis de investigación específica 3

H 0: El liderazgo pedagógico no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

H 1: El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa 0099 “Óscar Miró Quesada de la Guerra, Cercado de Lima-2018.

Regla de decisión:

Si p – valor < 0.05 , rechazar H_0

Si p – valor > 0.05 , aceptar H_0

Estadístico

Coeficiente de correlación Rho de Spearman Brown

Tabla 23

Relación no paramétrica Rho de Spearman entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política.

| Correlaciones | | | Liderazgo pedagógico | Política |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------|
| Rho de Spearman | Liderazgo pedagógico | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,522** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 79 | 79 |
| | Política | Coeficiente de correlación | ,522** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 79 | 79 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,522$ entre las variables: Liderazgo pedagógico y la dimensión política. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en la institución educativa 0099 Oscar Miro quesada de la guerra- Cercado de Lima, 2018.

IV. Discusión

4.1 Discusión:

De acuerdo a los resultados nos dice que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra- Cercado de Lima, 2018. El cual, la correlación es positiva directa. También, las hipótesis específicas indican los resultados y correlaciones positivas entre las mismas.

La hipótesis general, se asimila con las conclusiones de Montenegro (2014) exponiendo que la evaluación del desempeño docente es un factor importante para el proceso educativo y el beneficio de la satisfacción de la sociedad. El cual, el maestro es factor de suma importancia en la sociedad en la mejora formativa de la

cual tiene conjuntos de elementos afines entre ellos, es así que se ajusta a escenarios y afronta las adversidades. Por el cual, la enseñanza surge de elementos y situaciones adecuadas del contexto familiar. Por ello, la entidad formativa distingue el espacio a través del desempeño docente, el resultado, es el agente de superación institucional que se relaciona permanentemente con el estudiante, para dirigirlo, orientarlo en el proceso formativo. En donde, el desempeño docente es un factor de suma importancia para el éxito de la eficacia formativa.

De otro lado, el estudio planteó la siguiente hipótesis: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra- Cercado de Lima, 2018. Por tanto, esta correlación es positiva directa.

La conjuntura científica se asemeja con las conclusiones de De la Ace (2017) señalando que el liderazgo conduce a la mejora de las instituciones educativa por siguiente se diferencia de algunos directores que no son líderes en el cual no conducen al logro del aprendizaje esperado. Los resultados manifiestan la gran inquietud de los maestros por la particularidad de su labor; en tal sentidos hay altas o bajas perspectivas en el beneficio de los estudiante ; los resultados se relacionan con lo alcanzado por el análisis estadístico; el cual los docentes se distinguen o señalan su liderazgo en esta dimensión en un nivel malo, por ello su importancia refiere en estimular o promover un liderazgo pedagógico eficaz que determine a todos los maestros a lograr buenos resultados en sus rendimientos pedagógicos e institucionales, pero sobre todo con el efecto positivo o favorable en el aprendizaje de los estudiantes.

De acuerdo a la investigación ratificó que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural en la institución educativa N° 0099 “Óscar Miró Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018. Por tanto, esta correlación es positiva directa Esta hipótesis confirma lo señalado por Arevana (2014) el cual indica que el director es aquella persona que tiene la capacidad de dirigir y conducir hacia la mejora educativa, para así lograr los

objetivos trazados con los estudiantes, por lo cual se cumplirá siempre y cuando que el docente tenga la experiencia y enseñar con el ejemplo. Por el cual el liderazgo educativo será eficaz si usamos los recursos humanos, técnicos y económicos con eficiencia, de tal manera, el director debe ser la imagen para la comunidad educativa tanto para los docentes y los estudiantes su imagen y personalidad competitiva con las ganas de seguir mejorando y ganas de trabajar, y así haya trabajo mutuo. En conclusión, se dice que el liderazgo debe de interactuar con otros tipos de liderazgo para mejora la motivación personal de la persona como la democrática, carismática, académica del cual tengan la seguridad en la toma de decisiones y su integridad única.

Estos resultados y reflexiones de estos investigadores ponen de manifiesto que el docente debe contar con un perfil preciso para el trabajo especialmente de formación en servicio, es decir, debe potencializar sus capacidades pedagógicas mientras practica la profesión. En vista de ello, el desempeño de los docentes de la escuela pública peruana tiene mucho que mejorar y para ello las recomendaciones de la investigación logran orientar las prácticas de los maestros hacia la construcción de aprendizajes significativos en sus estudiantes, pero sobre todo en sí mismo para un mejor desarrollo personal con efectos positivos en su práctica profesional.

En cuanto a la hipótesis formulada existe una relación positiva y significativa entre la dimensión política y el liderazgo pedagógico, por tanto la relaciones es positiva directa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en la institución Educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018. Esta hipótesis confirma lo señalado por Montes (2014) reveló que la relación entre el desempeño docente y el liderazgo es significativa, señala que el de liderazgo incrementa la calidad del trabajo educativo en las identidades didácticas. El cual, el liderazgo pedagógico proyecta, crea, transporta y administra. Y además perfecciona el trabajo de los docentes, en contraparte con un liderazgo dictador y confuso que quieren imponer sus decisiones sin tomar en cuenta sus opiniones e ideas de los demás, estos tipos de líderes conllevan a que haya un nivel bajo de trabajo educativo el cual se ve ostentoso en la condición de liderazgo dañino y malo.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera: Se establece que existe una relación significativa entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución Educativa N° 0099 Óscar Miro Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018. Lo que demuestra con la prueba de spearman (significancia bilateral= $<0,000$ $Rho=0,572^{**}$).

Segunda: Se establece que existe una relación significativa entre el liderazgo

Pedagógico y la dimensión pedagógica en la institución Educativa N° 0099 Óscar Miro Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018. Lo que demuestra con la prueba de spearman (significancia bilateral= $<0,000$ $Rho=0,513^{**}$).

Tercera: Se establece que existe una relación significativa entre el liderazgo Pedagógico y la dimensión cultural en la institución Educativa N°0099 Óscar Miro Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, año 2018. Lo que demuestra con la prueba de spearman (significancia bilateral= $<0,000$ $Rho=0,527^{**}$).

Cuarta: Se establece que existe una relación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión política en la institución Educativa N° 0099 Óscar Miro Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018. Lo que demuestra con la prueba de spearman (significancia bilateral= $<0,000$ $Rho=0,522^{**}$).

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera: En función al resultado obtenido se pide al ministerio de educación promover el empuje de liderazgo a manera del modelo en la gestión pedagógica alternativo que se centraliza en la progreso de la eficacia del aprendizaje en los alumnos a través de los mediadores que son los directivos y profesores. Es importante que las instituciones educativas logren una mejor enseñanza-aprendizaje.

Segunda: Se recomienda al director fomentar la participación y colaboración de los docentes en las diversas actividades educativas para obtener un aprendizaje de calidad con buenos resultados de evaluación en el marco continuo del aprendizaje. Así mismo fortalecer los procesos educativos para una mejor enseñanza.

Tercera: Se pide a los educandos, iniciar una comunidad de aprendizaje basada en la colaboración mutua en el paso de la educación, desarrollar programas que conozcan los estudiantes su cultura en función de su medio con los recursos disponibles y de esa manera poder identificarse, para que puedan interrelacionarse de una forma efectiva y placentera, el cual, saber utilizar la conveniente la experiencia didáctica ayudan a que los docentes logren desarrollar las metas de aprendizaje

Cuarta: Se recomienda a los alumnos desarrollar capacidades y actitudes que conlleven a convertirse en líder y promover una comunidad de aprendizaje basada en la colaboración mutua con el fin de lograr mejores aprendizajes. Es fundamental que las entidades educativas se preocupen por el bienestar de los alumnos en que aprendan y el éxito radica en lo importante de tener liderazgo para mejorar la calidad educativa y así llegar al aprendizaje esperado.

VII. Referencias

REFERENCIAS

Anderson, J. (2010). *Liderazgo pedagógico*, conceptos y tensiones. Chile: Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar.

Aravena, M. (2014), tesis *Relación entre estilos de liderazgo educativo y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes*. Chile 2014.

- Ávila, L. (2010), Robinson, V. y Hattie, J. (2012). *Principal instructional leadership and secondary school performance*. SET Research Information for Teachers, (1), 1–8).
- Batle, B. (2010). *Gestión de la competencia acción profesional*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Bass, N. (2015). *Instrumente für die Qualitätsentwicklung und Evaluation in Schulen (IQES) – Handbuch einer guten Schule*. Recuperado el 05 de julio de: <https://www.iqesonline.net/index.cfm?id=6a5a582ce0c6-b4e6-23c2-7a8b70ed61150>.
- Bernal, A. e Ibarrola, S. (2015). *Liderazgo del profesor*. objetivo básico de la gestión educativa. Revista Iberoamericana de Educación. Nº 67, pp. 55-70.
- Bevilacqua, R. y Huamán, L. (2014). Tesis *Metodología de la investigación educativa* (2ª Edición). Madrid: Editorial La Muralla.
- Bizquera, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa* (2ª Edición). Madrid: Editorial La Muralla.
- Bolívar, A. (2014). *Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende*. España: UGR.
- Bolívar, A; López, J.; y Murillo J. (2013). *Liderazgo en las instituciones educativas*. Una revisión de líneas de investigación. Revista Fuentes, 14; pp. 15-60
- Bolívar, A. (2014). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. En A. Medina (Ed.), El liderazgo en educación (pp. 25-46). Madrid: UNED.
- Bolívar, A. y Moreno, J. (2013). *Between transaction and transformation: The role of school principals as education leaders in Spain*. Journal of Educational Change, 7 (1-2), 19-31
- Bolívar, A. (2014). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?* Revisión de la investigación y propuesta. Magis, Revista Internacional de Investigación en educación, 3(5), 79–106.

- Bolívar, A. (2013). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Psicoperspectivas, 9(2), 9-33.
- Cavillis, A. (2006) *Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI*. Cuaderno de Investigación en la Educación, 20, 1-9.
- Carrasco, J. (2010). *Métodos de investigación*. México. Ediciones Mc Graw Hill.
- Chauillco, Y. (2016). *Relación de Liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Chacha, M. (2012) *liderar comunidades eficaces de aprendizaje profesional*. Bilbao. I.C.E. de la universidad de Deusto
- Córdova, M. (2014). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Ra Ximhai 12(6), 123-134.
- Córdova, M. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- De la Ace, M. (2017), en la tesis *Liderazgo directivo y a evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas*, Ecuador 2017.
- Elmore, C. (2005). *Metodología* (4° Edición). México: Limusa.
- Edmonds, K. purkey y smith (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Macgraw-hill interamerica, quinta, edición México.
- Hernández, R, Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*, México, Mc Graw- Hill...

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2012). *Metodología de la investigación*. México D. F.
- Hernández, E., Santo, N. y González, N. (2012). *El Liderazgo. Psicología de los Grupos y Organizaciones*. Universidad Católica San Antonio de Murcia. España.
- Hernández, R. (2011). *Los estilos de liderazgo directivo y la calidad educativa*. Revista Rumbo Educativo, 8(8).11-16. Recuperado desde: http://www.cchep.edu.mx/docspdf/Rumbo_Educativo08.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw-Hill.
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Tesis para optar el Grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Educación. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Madrid.
- Fernández, E. (2002), *Gestión institucional, edición novedades educativos*, Buenos Aires Argentina
- Gento, S., y Cortés, J. (2011). *Formación y liderazgo para el cambio educativo*. Paperpresented at the I Congreso Internacional RIAICES, 22-24 de febrero. Universidade do Algarve Faro, Portugal.
- Golema, C. (1999). *Metodología* (4° Edición). México: Limusa.
- Guzmán, R. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Juárez, T. (2012) *liderazgo efectivo*. Barcelona España, editorial Paidós.
- Leithwood, K., y Jantzi, D, (2009). *Efectos del liderazgo transformacional sobre las condiciones organizacionales y el compromiso de los alumnos con la*

escuela. En: ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Área de Educación Fundación Chile. Santiago de Chile. Impreso en Salesianos.

Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Lorenzo, M. (2004). *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. Enseñanza, 22, pp. 193-211.

Martínez, C., Guadalupe, I., y Guevara, A. (2015). *La evaluación del desempeño docente*. Ra Ximhai. 11(4), 115-121.

Maureira, O., Moforte., C y Gonzales, G. (2014). *Más liderazgo distributivo y menos liderazgo directivo*. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/132/13232069009.pdf.

Minedu (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.

Minedu (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Un buen maestro cambia tu vida. Lima.

Minedu (2014). *Planeamiento Integral: Instrumentos de Gestión*.

Minedu (2012). *Diseño Curricular De EBR*. Lima.

Minedu (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.

Minedu (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Un buen maestro cambia tu vida. Lima.

Minedu (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.

Minedu (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima: Minedu.

- Montenegro, L. (2014). *Evaluación del Desempeño Docente*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Bogotá, Colombia.
- Montenegro, I. (2014). *Evaluación del Desempeño Docente*. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio
- Montenegro, I. (2014) *La nueva modalidad educativa, educación basada en normas de competencia*. En A. Argüelles (2005). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México, D. F.: Limusa.
- Montes, F. (2012). *El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia*. (Tesis de doctorado). Universidad Chihuahuense de México, México.
- Murillo, J. (2006). *Una dirección escolar para el cambio*. Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol. 4, No. 4e.
- Quero, H. (2010). *Estadística para ciencias sociales y del comportamiento*. México: Oxford University Press
- Quispe, M. (2011). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.
- Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. Nueva Zelanda: REICE
- Rojas, M. (2013). *Significado que los Profesores de un Colegio Particular le otorgan a los Estilos de Liderazgo en esa Unidad Escolar al Equipo Directivo*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Chile.
- Ruiz, J. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile*. Psicoperspectivas, 9(2), 82- 104.

Sierra, L. (2009). *Evaluación del desempeño docente*. Tensiones y tendencias.
Revista Prelac, 1, p. 148.

Unesco (2005), informe *regional sobre la educación para todos en América latina y caribe*.

VIII.- Anexos

Anexo 1: Artículo científico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa 0099
“Óscar Miró Quesada de la guerra”, -Cercado de Lima, año 2018.

Autor: Rosa Maria Moreno Aranda

Correo: Trisy_200º Hotmail.com

Resumen

La presente investigación se titula: El Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra- Cercado de Lima, 2018.

El estudio representa un aporte al conocimiento científico para la comprensión teórica y asociación de las variables en estudio. La metodología se desarrolló en un enfoque cuantitativo de tipo básica y diseño correlacional. La unidad de análisis estuvo conformada por 79 docentes. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman alcanzando la siguiente conclusión: se ha demostrado que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018. Con un Rho de Spearman de 0,572**

Cabe señalar, que la investigación es pertinente desde un punto de vista práctico para toda la comunidad educativa, dado que el estudio expuso las relaciones positivas entre ambas variables de estudio.

Palabras Clave: liderazgo pedagógico, desempeño docente.

Abstract

This research is entitled: Pedagogical leadership and teaching performance in the educational institution N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018.

The study represents a contribution to scientific knowledge for the theoretical understanding and association of the variables under study. The methodology was developed in a quantitative approach of basic type and correlational design. The analysis unit consisted of 98 teachers. For the process of inferential data the Spearman statistic was applied, reaching the following conclusion: it has been demonstrated that there is a direct relationship between pedagogical leadership and teaching performance in Educational Institution 0099 "Óscar Miró Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2019. With a Spearman's Rho of, 0,572**

It should be noted that the research is pertinent from a practical point of view for the entire educational community, given that the study exposed the positive relationships between both study variables.

Keywords: pedagogical leadership, teaching performance.

Introducción

La investigación se basó en las indagaciones e investigaciones de otros autores, a nivel internacional Montes (2014) presentó la tesis titulada “El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia”, concluyendo que existe relación entre el liderazgo y el desempeño directivo en un 69% demostrado con el estadístico de correlación de Rho Spearman. A nivel nacional. Rojas (2015), en su tesis *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín – Perú*, el objetivo de la investigación y de poder determinar las variables, utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, de tipo no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 139 profesores de las Instituciones Educativas San José, Juan Máximo Villar y Sagrado Corazón de Jesús, tomando como muestra probabilística a 102 docentes a quienes se aplicó un cuestionario de 28 ítems para la variable liderazgo pedagógico y de 40 ítems para la variable desempeño docente. Los resultados con un nivel de significancia de 0,000 el cual indican que existe relación entre las variables pertenecientes a nivel secundario entre el desempeño y liderazgo pedagógico.

Bolívar (2010) nos dice que “ejercer una mayor influencia en la mejora de la educación cuando está ampliamente distribuido y compartido; liderazgo del profesorado y las comunidades profesionales de aprendizaje”. (p.16)

Minedu (2013) en el fascículo de gestión para el aprendizaje manifiesta que: “Un líder es capaz de conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permite mejorar los aprendizajes de los estudiantes”. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia a su equipo, (p.32)

Las acciones que han permite mejorar el nivel de aprendizaje es a causa de liderazgo pedagógico en favor de los educandos, permitiendo lograr las metas y acuerdos estandarizados en favor de la institución educativa y de las acciones realizadas por la comunidad. Al respecto Minedu (2013) sostiene:

La educación debe de partir desde la gestión del director y este debe de dirigir a la institución educativa con liderazgo pedagógico y no solo administrativo ya que hasta ahora los directores se encargan de la parte administrativa de la institución dejando de lado el valor fundamental que es el aprendizaje de los estudiantes y allí es donde deben dirigirse los mayores esfuerzos (p.27).

El director como líder pedagógico debe de ser el modelo para los docentes, para que haya un cambio y así tener una educación de calidad hacia la enseñanza de los alumnos y no solo administrar la gestión.

Murillo (2006, citado por MINEDU, 2014) nos dice que las labores pedagógicas, encaminan los trabajos existentes y las metas alternas ante las condiciones de las ilusiones en poder mejorar las prácticas en favor de la educación a través de los educadores”. (p.14)

Las estructuras ejercen implicancias para favorecer en las aulas de clase el nivel de aprendizaje que implica los rediseños institucionales a través de la pedagogía, crear condiciones para apoyar la enseñanza efectiva, acompañando, motivando el ejercicio de la profesión docente, por ejemplo, ante la situación de rezago de un grupo de alumnos, el líder debe investigar y establecer estrategias para poder brindar atención especial sin descuidar por ello el avance de un grupo como un todo.

Problema general

¿Cuál es la relación entre las variables el Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

Objetivos Objetivo general

Establecer la relación entre las variables el Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

Objetivos específicos 1

Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra-Cercado de Lima, 2018.

Objetivos específicos 2

Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018.

Objetivos específicos 3

Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018.

Metodología

En la presente tesis se empleó un enfoque cuantitativo y no experimental. A través de este enfoque se recolectó y analizó datos para de esta forma responder a las preguntas investigativas, las hipótesis planteadas fueron sometidas a análisis estadísticos para explorar ciertos patrones de regularidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). También este estudio fue no experimental y acerca de ello Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionaron que es:

La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 149).

La población estuvo conformada por 79 docentes de la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018. El estudio fue censal. La técnica utilizada fue la encuesta y se utilizó un cuestionario de escala tipo Lickert para medir las variables de estudio. Para el análisis de los datos se

utilizó el software estadístico SPSS versión 22 mediante el cual se elaboraron tablas de

Frecuencias y figuras respectivas, utilizando la estadística descriptiva para describir el 79 comportamiento de ambas variables. Asimismo, para la prueba de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio.

Resultados

Los resultados señalaron: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 0099 Óscar Miró Quesada de la Guerra- Cercado de Lima, 2018. De hecho, esta correlación es positiva con un coeficiente de correlación de 0,206*. Del mismo se demostró que existe relación directa en cada una de las hipótesis específicas propuestas.

Discusión

La hipótesis general, se asemeja con las conclusiones de Montenegro (2014) exponiendo que la evaluación del desempeño docente es un factor esencial que actúa en el proceso educativo para satisfacer los intereses de la sociedad. Por tanto, el docente es una propiedad que emerge del sistema educativo, a través de un conjunto de factores relacionados entre ellos, por lo que es capaz de adaptarse a situaciones y enfrentar las adversidades. En este sentido, la educación emerge de factores y condiciones propias del ambiente familiar. Por ello, la institución educativa vislumbra el horizonte a través del desempeño docente, en consecuencia, es el agente de éxito institucional que interactúa permanentemente con el estudiante, ayudándolo a orientar y dirigir su proceso de formación. Por ello, el desempeño docente es un factor de éxito de la calidad educativa.

Conclusiones

Primera: Se establece que existe una relación significativa entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución Educativa N° 0099 Óscar Miro Quesada de la Guerra- Cercado de Lima, 2018. Lo

que demuestra con la prueba de spearman (significancia bilateral= $<0,000$ $Rho=0,572^{**}$).

Segunda: Se establece que existe una relación significativa entre las variable Liderazgo y la dimensión pedagógico en la institución Educativa N° 0099

Óscar Miro Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018. Lo que demuestra con la prueba de spearman (significancia bilateral = $<0,000$ $Rho=0,513^{**}$).

Tercera: Se establece que existe una relación significativa entre la variable liderazgo y la dimensión cultural en la institución Educativa N° 0099 Óscar Miro Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018. Lo que demuestra con la prueba de spearman (significancia bilateral = $<0,000$ $Rho=0,527^{*}$).

Cuarta: Se establece que existe una relación significativa entre la variable liderazgo y la dimensión política en la institución Educativa N° 0099 Óscar Miro Quesada de la Guerra - Cercado de Lima, 2018. Lo que demuestra con la prueba de spearman (significancia bilateral= $<0,000$ $Rho=0,239^{*}$).

Anexo 2: matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

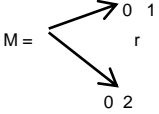
Título El Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa 0099 “Óscar Miró Quesada de la guerra, Cercado de Lima – año 2018

Autor: Rosa María Moreno Aranda

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES |
|----------|-----------|-----------|-------------------------|
| | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--------------|--|
| <p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra, Cercado de Lima-2018?</p> <p>Problema específicos</p> <p>Problema específicos 1: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica en la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018?</p> <p>Problema específicos 2: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la dimensión cultural en la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018?</p> <p>Problema específicos 3: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018?</p> | <p>Objetivos general: Establecer la relación entre Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivos específicos 1: Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica en la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos 2: Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural en la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos 3: Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018.</p> | <p>Hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa 0099 "Óscar Miró Quesada de la guerra", Cercado de Lima-año 2018.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>Hipótesis específicos1: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y lo pedagógico en la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específicos2: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural en la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específicos2: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la política en la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018.</p> | Variable 1: Liderazgo pedagógico | | | |
| | | | Dimensiones: | indicadores | ítems | Niveles o rasgos |
| | | | Metas Expectativas | Metas de aprendizajes | 1-9 | Alto : 28-3 Medio : 19-27 Bajo : 09-18 |
| | | | Asignación de recursos | Manejo de recursos y obtención de recursos | 10-15 | Alto : 19-24 Medio :13-18 Bajo : 06-12 |
| | | | Planificación | Monitoreo Acompañamiento | 16-28 | Alto :40-52 Medio :27-29 Bajo : 13-26 |
| | | | Desarrollo profesional | Liderazgo Desarrollo | 29-34 | Alto :19-24 Medio :13-18 Bajo : 06-12 |
| | | | Variable 2 desempeño docente | | | |
| | | | Dimensiones: | indicadores | ítems | Niveles o rasgos |
| | | | Pedagógica | Dominios de su especialidad | 1-9 | Alto : 28-36 Medio :19-27b Bajo :09-18 |
| | | | Cultural | Interculturalidad Inclusión social | 10-18 | Bajo : 19-24 Medio :13-18 Alto : 06-12 |
| | | | Política | Participación social valores | 19-27 | Alto :40-52 Medio :27-39 Bajo :13-26 |

| | | | |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------|
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICAS A UTILIZAR |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------|

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>TIPO: Básico Nivel Descriptivo, correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental Correlacional y trasversal</p> <p>M = </p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo</p> | <p>POBLACIÓN: La población estuvo conformada por 79 docentes del nivel primario y secundario de la institución educativa 0099 Óscar Miró Quesada de la guerra - Cercado de Lima, 2018.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Muestra no probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 79</p> | <p>Variable 1:</p> <p>Ficha Técnicas: Nombre: Cuestionario de liderazgo pedagógico</p> <p>Instrumentos: para medir el liderazgo pedagógico</p> <p>Autor: Rosa maría Moreno A Año:2018</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de aplicación: Determinar el liderazgo pedagógico</p> <p>Forma de administración: Individual y o colectiva Tiempo de duración de 20 a 30 minutos aproximadamente.</p> <p>Variable 1:</p> <p>Ficha Técnicas: Nombre: Cuestionario de Desempeño docente</p> <p>Instrumentos: para medir el Desempeño docente</p> <p>Autor: Rosa maría Moreno A Año:2018</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de aplicación: Determinar el Desempeño docente</p> <p>Forma de administración: Individual y o colectiva Tiempo de duración de 20 a 30 minutos aproximadamente.</p> | <p>Descriptivo: Tabla y frecuencia y porcentaje Tablas de contingencias Figuras de burbujas o barras tridimensionales</p> <p>Inferencial: Para determinar la correlación de las variables se aplicara Rho de sperman =.05.</p> |
|---|--|--|--|

Anexo 3: Cuestionario: Liderazgo Pedagógico

Instrucciones

En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de la misma requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que consideren pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presenta.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y la reserva del caso.

| Escala valorativa | | |
|-------------------|--------------|---|
| CÓDIGO | CATEGORÍA | |
| S | siempre | 5 |
| CS | Casi siempre | 4 |
| AV | a veces | 3 |
| CN | Casi nunca | 2 |
| N | nunca | 1 |

| Nº | ítems de Calidad de Atención | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | D1. Metas Y Expectativas | | | | | |
| 1 | El director considera las ideas y sugerencias de los profesores. | | | | | |
| 2 | El director expresa sus ideas de forma clara y precisa. | | | | | |
| 3 | El director es asertivo en la toma de decisiones | | | | | |
| 4 | El director es positivo en cualquier situación problemática | | | | | |
| 5 | El director estableció los estándares esperados a lograr por los docentes. | | | | | |
| 6 | El director lidera los equipos de trabajo | | | | | |
| 7 | El director lidera un clima de armonía y trabajo en equipo entre los docentes. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 8 | El director traza metas alcanzables para el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 9 | El director administra adecuadamente el tiempo en la IE | | | | | |
| | D2.Asignación de Recursos | | | | | |
| 10 | El director administra adecuadamente los recursos que le son asignados. | | | | | |
| 11 | El director permite la participación de los agentes educativos en el desarrollo del plan anual de trabajo. | | | | | |
| 12 | El director desarrolla las actividades programadas en el PAT de acuerdo a lo planificado | | | | | |
| 13 | El director rinde cuentas claras de los recursos asignados. | | | | | |
| 14 | El director distribuye adecuadamente el recurso que se perciben por alquileres y otros en la IE en beneficio de los estudiantes. | | | | | |
| 15 | El director prioriza los recursos en relación a las necesidades de los estudiantes y la IE. | | | | | |
| | D3.Planificación y Evaluación | | | | | |
| 16 | El director demuestra eficiencia en el desarrollo de sus funciones. | | | | | |
| 17 | El director se actualiza y capacita permanentemente. | | | | | |
| 18 | El director de interesa por el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 19 | El director posee habilidades para establecer relaciones armónicas y afectivas entre los agentes educativos (profesor, alumno y PPFF). | | | | | |
| 20 | El director monitorea la labor de los docentes | | | | | |
| 21 | El director realiza el acompañamiento de los docentes en un clima profesional y de entendimiento mutuo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 22 | El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente. | | | | | |
| 23 | El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión. | | | | | |
| 24 | El director emprende su enseñanza en el marco de los aprendizajes fundamentales. | | | | | |
| 25 | El director propicia la entrega oportuna de los materiales educativos para la enseñanza aprendizaje | | | | | |
| 26 | El director propicia en el uso de las rutas de aprendizaje en la enseñanza-aprendizaje. | | | | | |
| 27 | El director administra adecuadamente el tiempo de permanencia de los docentes en las aulas y el buen uso de este durante el desarrollo de las actividades diarias. | | | | | |
| 28 | El director lidera la formulación del plan anual de trabajo y su cumplimiento durante el año. | | | | | |
| | D4. Desarrollo profesional | | | | | |
| 29 | El director promueve la profesionalización de los docentes. | | | | | |
| 30 | El director realiza gestiones para promover en los docentes estudios de pos grado. | | | | | |
| 31 | El director gestiona permanentemente talleres de capacitación para el desarrollo profesional en el marco de las rutas de aprendizaje. | | | | | |
| 32 | El director promueve el desarrollo profesional en el marco de los aprendizajes fundamentales. | | | | | |
| 33 | El director promueve la autorrealización del docente con respecto a la enseñanza aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 34 | El director da el ejemplo y se actualiza permanentemente. | | | | | |

Anexo 4: Cuestionario: Desempeño Docente

Instrucciones

En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de la misma requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que consideren pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presenta.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y la reserva del caso.

| Escala valorativa | | |
|-------------------|--------------|---|
| CÓDIGO | CATEGORÍA | |
| S | siempre | 5 |
| CS | Casi siempre | 4 |
| AV | a veces | 3 |
| CN | Casi nunca | 2 |
| N | nunca | 1 |

| Nº | Ítems de Calidad de Atención | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | D1. Pedagógica | | | | | |
| 1 | Demuestro dominio de la materia que enseño. | | | | | |
| 2 | Mantengo el orden y disciplina en la clase. | | | | | |
| 3 | Propicio que los estudiantes pregunten y participen en clase. | | | | | |
| 4 | Desarrollo mi sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos. | | | | | |
| 5 | Hago uso de los materiales educativos de forma permanente. | | | | | |
| 6 | Hago uso adecuado del tiempo en el aula. | | | | | |
| 7 | Realizo mis actividades pedagógicas en el marco de los aprendizajes fundamentales. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 8 | Desarrollo actividades educativas en el marco de las rutas del aprendizaje. | | | | | |
| 9 | Evalúo los aprendizajes de los estudiantes de forma permanente. | | | | | |
| | D2. Cultural | | | | | |
| 10 | Desarrollo actividades considerando la interculturalidad de los estudiantes. | | | | | |
| 11 | Promuevo y planifico las sesiones tomando en cuenta el contexto y las necesidades sociales de los estudiantes. | | | | | |
| 12 | Atiendo con entusiasmo a estudiantes inclusivos. | | | | | |
| 13 | Conozco las costumbres principales de la región. | | | | | |
| 14 | Hago uso de las problemáticas de su región y comunidad para desarrollar las actividades diarias. | | | | | |
| 15 | Estoy en constante perfeccionamiento y actualización en temas que afectan el contexto regional del estudiante | | | | | |
| 16 | Organizo y planifico las actividades de acuerdo al entorno del estudiante. | | | | | |
| 17 | Enseño contenidos relacionados con el contexto socio cultural del estudiante. | | | | | |
| 18 | Participo en todas las actividades culturales de la región. | | | | | |
| | D3. Política | | | | | |
| 19 | Realizo actividades que promueven la participación ciudadana en los temas políticos. | | | | | |
| 20 | Promuevo una enseñanza basada en valores. | | | | | |
| 21 | Promuevo una enseñanza con conocimiento de las instituciones públicas. | | | | | |
| 22 | Incentivo en los niños conocimientos de la historia del Perú. | | | | | |
| 23 | Incentivo en los estudiantes un trato de respeto o igualdad entre todos. | | | | | |
| 24 | Promuevo aprendizajes fundamentales que permiten a los estudiantes enfrentar problemas de la comunidad y región. | | | | | |
| 25 | Promuevo las prácticas de los derechos humanos. | | | | | |
| 26 | Motivo en el aula el respeto por sus compañeros sin distinción de raza o género. | | | | | |
| 27 | Resuelvo conflictos a través del dialogo y soluciones pacíficas. | | | | | |

Anexo 5: prueba piloto

V1. Liderazgo pedagógico

| Instrumento :liderazgo pedagógico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Dimensión 1:metas y expectativas | | | | | | | | | Dimensión 2:asignación de recursos | | | | | | | Dimensión 3:planificación y evaluación de la enseñanza | | | | | | | | | | Dimensión 4: Desarrollo profesional del profesor | | | | | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 |
| 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 1 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |

V2. Desempeño docente

| Instrumento: Desempeño docente | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Dimensión 1: Pedagógica | | | | | | | | | Dimensión 2: Cultural | | | | | | | | | Dimensión 3: Política | | | | | | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 |
| 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |

Anexo 6: Base de datos para la prueba estadística inferencial

V1. Liderazgo pedagógico

| Instrumento: liderazgo pedagógico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|
| Dimensión 1: metas y expectativas | | | | | | | | | Dimensión 2: asignación de recursos | | | | | | | Dimensión 3: planificación y evaluación de la enseñanza | | | | | | | | | | Dimensión 4: Desarrollo profesional del pro | | | | | | | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | | |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | |
| 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | | |
| 1 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | | |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | | |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | | |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | | |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | | |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | | |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | | |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | | |
| 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | | |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | | | | |

V2. Desempeño docente

| Instrumento: Desempeño docente | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Dimensión 1: Pedagógica | | | | | | | | | Dimensión 2: Cultural | | | | | | | | | Dimensión 3: Política | | | | | | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 |
| 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 1 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 |
| 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 |
| 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 |
| 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 3 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1</ | | |

Anexo 7: Certificado de validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo pedagógico

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia1 | | Relevancia2 | | Claridad3 | | Sugerencias |
|----|--|--------------|----|-------------|----|-----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | D1. Metas Y Expectativas | | | | | | | |
| 1 | El director considera las ideas y sugerencias de los profesores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El director expresa sus ideas de forma clara y precisa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El director es asertivo en la toma de decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El director es positivo en cualquier situación problemática | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El director estableció los estándares esperados a lograr por los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | El director lidera los equipos de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | El director lidera un clima de armonía y trabajo en equipo entre los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | El director traza metas alcanzables para el aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | El director administra adecuadamente el tiempo en la IE | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | D2. Asignación de Recursos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | El director administra adecuadamente los recursos que le son asignados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | El director permite la participación de los agentes educativos en el desarrollo del plan anual de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | El director desarrolla las actividades programadas en el PAT de acuerdo a lo planificado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | El director rinde cuentas claras de los recursos asignados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El director distribuye adecuadamente el recurso que se perciben por alquileres y otros en la IE en beneficio de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | El director prioriza los recursos en relación a las necesidades de los estudiantes y la IE. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | D3. Planificación y Evaluación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | El director demuestra eficiencia en el desarrollo de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | El director se actualiza y capacita permanentemente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | El director de interesa por el aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | El director posee habilidades para establecer relaciones armónicas y afectivas entre los agentes educativos (profesor, alumno y PPFF). | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | El director monitorea la labor de los docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | El director realiza el acompañamiento de los docentes en un clima profesional y de entendimiento mutuo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño docente

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia1 | | Relevancia2 | | Claridad3 | | Sugerencias |
|----|--|--------------|----|-------------|----|-----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | D1. Pedagógica | | | | | | | |
| 1 | Demuestro dominio de la materia que enseño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Mantengo el orden y disciplina en la clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Propicio que los estudiantes pregunten y participen en clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Desarrollo mi sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Hago uso de los materiales educativos de forma permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Hago uso adecuado del tiempo en el aula. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Realizo mis actividades pedagógicas en el marco de los aprendizajes fundamentales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Desarrollo actividades educativas en el marco de las rutas del aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Evalúo los aprendizajes de los estudiantes de forma permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | D2. Cultural | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Desarrollo actividades considerando la interculturalidad de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Promuevo y planifico las sesiones tomando en cuenta el contexto y las necesidades sociales de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Atiendo con entusiasmo a estudiantes inclusivos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Conozco las costumbres principales de la región. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Hago uso de las problemáticas de su región y comunidad para desarrollar las actividades diarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Estoy en constante perfeccionamiento y actualización en temas que afectan el contexto regional del estudiante | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Organizo y planifico las actividades de acuerdo al entorno del estudiante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Enseño contenidos relacionados con el contexto socio cultural del estudiante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Participo en todas las actividades culturales de la región. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | D3. Política | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | Realizo actividades que promueven la participación ciudadana en los temas políticos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Promuevo una enseñanza basada en valores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Promuevo una enseñanza con conocimiento de las instituciones públicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Incentivo en los niños conocimientos de la historia del Perú. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| 23 | El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión. | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| 24 | El director emprende su enseñanza en el marco de los aprendizajes fundamentales. | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| 25 | El director propicia la entrega oportuna de los materiales educativos para la enseñanza aprendizaje | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| 26 | El director propicia en el uso de las rutas de aprendizaje en la enseñanza-aprendizaje. | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| 27 | El director administra adecuadamente el tiempo de permanencia de los docentes en las aulas y el buen uso de este durante el desarrollo de las actividades diarias. | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| 28 | El director lidera la formulación del plan anual de trabajo y su cumplimiento durante el año. | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| | D4. Desarrollo profesional | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 29 | El director promueve la profesionalización de los docentes. | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| 30 | El director realiza gestiones para promover en los docentes estudios de pos grado. | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| 31 | El director gestiona permanentemente talleres de capacitación para el desarrollo profesional en el marco de las rutas de aprendizaje. | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| 32 | El director promueve el desarrollo profesional en el marco de los aprendizajes fundamentales. | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| 33 | El director promueve la autorrealización del docente con respecto a la enseñanza aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| 34 | El director da el ejemplo y se actualiza permanentemente. | ✓ | | | | ✓ | | | | |

Observaciones (precisar si hay)

Suficiencia: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

2 de Noviembre del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: SALAZAR BALAREZO, BERTA ANGLA

DNI: 700007604

Especialidad del evaluador: DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo pedagógico

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia1 | | Relevancia2 | | Claridad3 | | Sugerencias |
|----|---|--------------|----|-------------|----|-----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | D1. Metas Y Expectativas | | | | | | | |
| 1 | El director considera las ideas y sugerencias de los profesores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El director expresa sus ideas de forma clara y precisa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El director es asertivo en la toma de decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El director es positivo en cualquier situación problemática | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El director estableció los estándares esperados a lograr por los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | El director lidera los equipos de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | El director lidera un clima de armonía y trabajo en equipo entre los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | El director traza metas alcanzables para el aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | El director administra adecuadamente el tiempo en la IE | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | D2. Asignación de Recursos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | El director administra adecuadamente los recursos que le son asignados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | El director permite la participación de los agentes educativos en el desarrollo del plan anual de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | El director desarrolla las actividades programadas en el PAT de acuerdo a lo planificado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | El director rinde cuentas claras de los recursos asignados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El director distribuye adecuadamente el recurso que se perciben por alquileres y otros en la IE en beneficio de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | El director prioriza los recursos en relación a las necesidades de los estudiantes y la IE. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | D3. Planificación y Evaluación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | El director demuestra eficiencia en el desarrollo de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | El director se actualiza y capacita permanentemente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | El director de interesa por el aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | El director posee habilidades para establecer relaciones armónicas y afectivas entre los agentes educativos (profesor, alumno y PPF). | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | El director monitorea la labor de los docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | El director realiza el acompañamiento de los docentes en un clima profesional y de entendimiento mutuo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño docente

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia1 | | Relevancia2 | | Claridad3 | | Sugerencias |
|----|--|--------------|----|-------------|----|-----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | D1. Pedagógica | | | | | | | |
| 1 | Demuestro dominio de la materia que enseño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Mantengo el orden y disciplina en la clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Propicio que los estudiantes pregunten y participen en clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Desarrollo mi sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Hago uso de los materiales educativos de forma permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Hago uso adecuado del tiempo en el aula. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Realizo mis actividades pedagógicas en el marco de los aprendizajes fundamentales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Desarrollo actividades educativas en el marco de las rutas del aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Evalúo los aprendizajes de los estudiantes de forma permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | D2. Cultural | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Desarrollo actividades considerando la interculturalidad de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Promuevo y planifico las sesiones tomando en cuenta el contexto y las necesidades sociales de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Atiendo con entusiasmo a estudiantes inclusivos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Conozco las costumbres principales de la región. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Hago uso de las problemáticas de su región y comunidad para desarrollar las actividades diarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Estoy en constante perfeccionamiento y actualización en temas que afectan el contexto regional del estudiante | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Organizo y planifico las actividades de acuerdo al entorno del estudiante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Enseño contenidos relacionados con el contexto socio cultural del estudiante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Participo en todas las actividades culturales de la región. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | D3. Política | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | Realizo actividades que promueven la participación ciudadana en los temas políticos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Promuevo una enseñanza basada en valores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Promuevo una enseñanza con conocimiento de las instituciones públicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Incentivo en los niños conocimientos de la historia del Perú. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|--|--|--|
| 23 | Incentivo en los estudiantes un trato de respeto o igualdad entre todos. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 24 | Promueve aprendizajes fundamentales que permiten a los estudiantes enfrentar problemas de la comunidad y región. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 25 | Promueve las prácticas de los derechos humanos. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 26 | Motivo en el aula el respeto por sus compañeros sin distinción de raza o género. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 27 | Resuelvo conflictos a través del dialogo y soluciones pacíficas. | ✓ | | ✓ | | | | |

Observaciones (precisar si hay)

Suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: ANASTOLIA VALENZUELA BRUNO 2 de noviembre del 2018.

DNI: 44694230

Especialidad del evaluador: Gestión Pública

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo pedagógico

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia1 | | Relevancia2 | | Claridad3 | | Sugerencias |
|----|---|--------------|----|-------------|----|-----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | D1. Metas Y Expectativas | | | | | | | |
| 1 | El director considera las ideas y sugerencias de los profesores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El director expresa sus ideas de forma clara y precisa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El director es asertivo en la toma de decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El director es positivo en cualquier situación problemática | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El director estableció los estándares esperados a lograr por los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | El director lidera los equipos de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | El director lidera un clima de armonía y trabajo en equipo entre los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | El director traza metas alcanzables para el aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | El director administra adecuadamente el tiempo en la IE | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | D2. Asignación de Recursos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | El director administra adecuadamente los recursos que le son asignados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | El director permite la participación de los agentes educativos en el desarrollo del plan anual de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | El director desarrolla las actividades programadas en el PAT de acuerdo a lo planificado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | El director rinde cuentas claras de los recursos asignados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El director distribuye adecuadamente el recurso que se perciben por alquileres y otros en la IE en beneficio de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | El director prioriza los recursos en relación a las necesidades de los estudiantes y la IE. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | D3. Planificación y Evaluación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | El director demuestra eficiencia en el desarrollo de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | El director se actualiza y capacita permanentemente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | El director de interesa por el aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | El director posee habilidades para establecer relaciones armónicas y afectivas entre los agentes educativos (profesor, alumno y PPF). | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | El director monitorea la labor de los docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | El director realiza el acompañamiento de los docentes en un clima profesional y de entendimiento mutuo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño docente

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia1 | | Relevancia2 | | Claridad3 | | Sugerencias |
|----|--|--------------|----|-------------|----|-----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | D1. Pedagógica | | | | | | | |
| 1 | Demuestro dominio de la materia que enseño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Mantengo el orden y disciplina en la clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Propicio que los estudiantes pregunten y participen en clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Desarrollo mi sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Hago uso de los materiales educativos de forma permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Hago uso adecuado del tiempo en el aula. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Realizo mis actividades pedagógicas en el marco de los aprendizajes fundamentales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Desarrollo actividades educativas en el marco de las rutas del aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Evalúo los aprendizajes de los estudiantes de forma permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | D2. Cultural | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Desarrollo actividades considerando la interculturalidad de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Promuevo y planifico las sesiones tomando en cuenta el contexto y las necesidades sociales de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Atiendo con entusiasmo a estudiantes inclusivos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Conozco las costumbres principales de la región. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Hago uso de las problemáticas de su región y comunidad para desarrollar las actividades diarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Estoy en constante perfeccionamiento y actualización en temas que afectan el contexto regional del estudiante | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Organizo y planifico las actividades de acuerdo al entorno del estudiante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Enseño contenidos relacionados con el contexto socio cultural del estudiante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Participo en todas las actividades culturales de la región. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | D3. Política | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | Realizo actividades que promueven la participación ciudadana en los temas políticos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Promuevo una enseñanza basada en valores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Promuevo una enseñanza con conocimiento de las instituciones públicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Incentivo en los niños conocimientos de la historia del Perú. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|--|---|--|--|
| 23 | Incentivo en los estudiantes un trato de respeto o igualdad entre todos. | ✓ | | | ✓ | | |
| 24 | Promueve aprendizajes fundamentales que permiten a los estudiantes enfrentar problemas de la comunidad y región. | ✓ | | | ✓ | | |
| 25 | Promueve las prácticas de los derechos humanos. | ✓ | | | ✓ | | |
| 26 | Motivo en el aula el respeto por sus compañeros sin distinción de raza o género. | ✓ | | | ✓ | | |
| 27 | Resuelvo conflictos a través del dialogo y soluciones pacíficas. | ✓ | | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay)

Suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] | No aplicable []

2 de noviembre del 2018.

Apellidos y nombre s del juez evaluador: PEREZ SAAVEDRA, SEGUNDA

DNI: 25601251

Especialidad del evaluador: Gestión de la Educación

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto informante

Anexo 8: Consentimiento de la institución




MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 03

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0099
ÓSCAR MIRÓ QUESADA DE LA GUERRA



Exy 323/18
22 MAYO 2018



FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITE (F.U.T.)
R.M. N° 0195-2005-ED

ASUNTO: *Solicito autorización para la aplicación de encuestas I.E 0099 Oscar Miró Quesada de la guerra.*

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0099 ÓSCAR MIRÓ QUESADA DE LA GUERRA

1. DEPENDENCIA O AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE
Rosa María Moreno Aranda.

2. NOMBRES Y APELLIDOS DEL USUARIO


| | | |
|--------------------|-------------------------|---------------------------|
| 3. DNI 40526176 | 4. CELULAR 986072625 | 5. E-MAIL Tfgy-200@IN. |
|--------------------|-------------------------|---------------------------|


6. DOMICILIO DEL USUARIO (AV., JR., CALLE, PASAJE, N°, URB. - DISTRITO - PROVINCIA)

7. FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO:

Solicito autorización para la aplicación de encuestas I.E 0099 Oscar Miró Quesada de la guerra.

8. DOCUMENTOS QUE ADJUNTA:

| | |
|---|---|
| <p><i>questionario de encuesta de liderazgo Pedagógico</i></p> <p><i>Desempeño docente.</i></p> |  <p><i>autzje u</i></p> <p><i>coorden opalim</i></p> <p><i>22/05/2018</i></p> |
|---|---|

| | |
|---|---|
| <p>22 de Mayo del 2018</p> <p>10. LUGAR Y FECHA</p> |  <p>11. FIRMA DEL USUARIO</p> |
|---|---|